



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ABANCAY-2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Bach. Carla Ramírez Chipa

ASESOR:

Mg. José Luis Valencia Vila

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mis hijos Jadiel y Karely, quienes son mi motor y motivo para seguir adelante y lograr mis objetivos.

A mis padres quienes hicieron de todo para que siga adelante y me mostraron su apoyo incondicional y que gracias a ellos hoy soy lo que soy, al esfuerzo y dedicación de sus trabajos y las constantes palabras alentadoras.

A todas aquellas personas que me apoyaron brindándome información, por el apoyo absoluto e hicieron posible el cumplimiento de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a todos los profesores quienes aportaron y compartieron sus conocimientos, quienes siempre mostraron interés en que se plasme todo lo estudiado en este trabajo de investigación y, que gracias a ello hoy me encuentro en esta fase de mi vida contribuyendo a mis objetivos profesionales logrando culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener un grado académico superior.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **CARLA RAMIREZ CHIPA**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con **D.N.I. 44440538**, con la tesis titulada “Factores motivacionales como inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay-2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo 28 de Agosto del 2018



CARLA RAMIREZ CHIPA
D.N.I. 44440538

ÍNDICE

1	INTRODUCCION	1
1.1	Realidad Problemática	1
1.2	Trabajos Previos	4
1.3	Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1	Motivación	25
1.3.2	Primeras teorías de la motivación	26
1.3.3	Otras Teorías de la motivación	32
1.3.4	Ciclo Motivacional.....	37
1.3.5	Desempeño Laboral	38
1.3.6	Marco Conceptual	46
1.4	Formulación del problema.....	53
1.4.1	Problema General	53
1.4.2	Problema Específico.....	53
1.4.3	Justificación del estudio.....	53
1.4.4	Hipótesis.....	54
1.4.5	Objetivos	55
2	MÉTODO.....	55
2.1	Diseño de investigación	55
2.1.1	Variables, operacionalización	56
2.1.2	Población y muestra	59
3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	60
3.1	Técnica e Instrumento:.....	60
3.1.1	Validez.....	60
3.1.2	Confiabilidad.....	61
3.2	Métodos de análisis de datos.....	61
3.3	Aspectos éticos	62
4	RESULTADOS	63
4.1	INTERPRETACIÓN DE DATOS	63
4.2	Análisis de las variables	70
4.3	Análisis de correlaciones.....	71
4.4	Discusión de resultados	72

5 CONCLUSIONES	74
6 RECOMENDACIONES	75
7 BIBLIOGRAFIA	76
8 ANEXOS	78
8.1 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Teoría de las Necesidades según Maslow	27
Figura 2. Teoría X – Y según Mc Gregor	29
Figura 3. Teoría de los dos factores según Frederick Herzberg	30
Figura 4: Teoría de las necesidades de McClelland	31
Figura 5: Teoría ERG según Clayton Alderfer	33
Figura 6: Teoría del reforzamiento según Skinner	35
Figura 7: Ciclo motivacional	38
Figura 8: Motivación laboral que desarrolla el gerente	63
Figura 9: Frecuencia de participación	64
Figura 10: Implantación de metas y objetivos.....	65
Figura 11: Cumplimiento de metas y objetivos	66
Figura 12: Dirección de la implementación de metas y objetivos	67
Figura 13: La motivación laboral mejora la conducta de los trabajadores.....	68
Figura 14: La motivación mejora el trabajo en equipo	69
Figura 15: Influencia de los factores motivacionales	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestreo.....	59
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	60
Tabla 3: Estadística de confiabilidad de Alfa de Cronbach.	61
Tabla 6: Motivación laboral que desarrolla el gerente.....	63
Tabla 9: Frecuencia de participación	64
Tabla 10: Implantación de metas y objetivos	65
Tabla 11: Cumplimiento de metas y objetivos.....	66
Tabla 12: Dirección de la implementación de metas y objetivos	67
Tabla 13: La motivación laboral mejora la conducta de los trabajadores	68
Tabla 14: La motivación mejora el trabajo en equipo.....	69
Tabla 20: Influencia de los factores motivacionales	70
Tabla 21: Correlación entre motivación y desempeño laboral.....	72

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: cuestionario.....	79
Anexo 2: Matriz de Consistencia de la Investigación.....	82
Anexo 3: constancia de acreditación.....	84
Anexo 4 Cuadro de Asignacion de Personal	85
Anexo 5 Presupuesto Analítico de Peronal	96
Anexo 6: Estructura Orgánica	99

RESUMEN

El trabajo de investigación se desarrolla en la Municipalidad Provincial de Abancay, el cual se aplicó a los trabajadores nombrados y contratados bajo los distintos regímenes laborales con los que cuenta dicha entidad, tomando en cuenta que la investigación de este estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional causal, que tiene como objetivo principal determinar si los factores motivacionales que influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores, y que a través de esta, se podrá mejorar la calidad de trabajo, la eficiencia laboral, el trabajo en equipo y, sobre todo lograr determinar los factores motivacionales determinantes de la satisfacción.

Se considera la variable Independiente factores motivacionales y sus tres dimensiones (la motivación intrínseca, motivación extrínseca y reconocimiento efectuado en el trabajo); y las dimensiones de la variable dependiente (la eficiencia- eficacia y rendimiento).

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 192 trabajadores entre hombres y mujeres, los cuales son: asistentes administrativos; secretarias, personal de limpieza pública, serenazgo; jefes de áreas, gerentes en el periodo 2018. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario sobre las dos variables en general de 7 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías como alternativas de respuestas. Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0,742% para la motivación y desempeño laboral de 0.55, por tanto los instrumentos son confiables y consistentes.

Como conclusión los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades, y el cumplimiento de las metas y objetivos planificados en las áreas y unidades de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research work is carried out in the Provincial Municipality of Abancay, which will be applied to the workers appointed and hired under the different labor regimes that this entity has, taking into account that the research of this study has a quantitative approach correlational type, whose main objective is to determine if motivational factors have a favorable influence on the work performance of workers, and that through this, work quality, work efficiency, teamwork and, above all, work can be improved. to determine the motivational factors that determine satisfaction.

Determine the motivational factors and their influence on the work performance of workers, based on three dimensions of motivational factors (dimension intrinsic motivation, extrinsic motivation and recognition made at work). The dimensions of the dependent variable are also, (efficiency-effectiveness and performance).

To obtain the information, an opinion poll on motivation and job performance was applied to 192 workers between men and women, which are: administrative assistants; secretaries, public cleaning staff, serenazgo; heads of areas, managers in the period 2018. In relation to the instrument of data collection, a questionnaire was applied on the two variables in general of 7 questions with a scale amplitude of five categories.

Likewise, the validity and reliability of the instrument were made according to the Cronbach's Alpha coefficient and the results obtained were 0,742% for the motivation and work performance of 0.55, therefore the instruments are reliable and consistent. In conclusion, motivational factors significantly influence the work performance of workers, where they can develop and feel satisfied by the results achieved in the execution of their responsibilities, compliance with the goals and objectives that must be met daily in the Provincial Municipality of Abancay

Keywords: Motivation, Job performance.

1 INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

En los últimos años se ha tomado relevancia al capital humano siendo este el recurso más importante con la que cuentan todas las entidades públicas o privadas, por ello es tan fundamental identificar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el adecuado desempeño laboral, siendo perceptible de manera positiva por una gran parte de los trabajadores del aparato estatal; englobando los impulsos de satisfacción laboral. Es así que los jefes deben de asumir el rol de líderes en el sector público con el propósito de saber impulsar, guiar, motivar y dirigir a sus trabajadores dentro de la gestión pública, con la finalidad de lograr y mejorar el adecuado desempeño laboral mediante el cumplimiento de metas y objetivos trazados, contribuyendo el grado de compromiso de los trabajadores, es un proceso que ocasiona, activa, orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos.

Los países de América Latina consideran que la motivación de los trabajadores es el pilar fundamental para la organización; y así ver el desempeño laboral de los trabajadores. Se toma como referencia la constante evolución, desarrollo y competitividad dentro de las entidades públicas y privadas la motivación es un impulso, orientado a todos los trabajadores de las entidades públicas y privadas por lo que es necesario implementar un área de motivación para lograr mejoras progresivas en el desempeño laboral, ya que los factores motivacionales de poder, logro, afiliación, estima, entre otros se fortalecerá en las entidades a un cambio motivador para el logro del desempeño laboral de dichos trabajadores. En la Municipalidad Provincial de Abancay trabajan aproximadamente 402 trabajadores dicha entidad cuenta con una Estructura Orgánica donde claramente se determina los niveles jerárquicos y la división de funciones, también se establece la línea de autoridad, las responsabilidades por departamentos. Anexo N°06. Tiene como misión prestar servicios de calidad, de manera oportuna y eficiente con transparencia, inclusión y

modernidad, que satisfaga las necesidades del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la comunidad, a través de una gestión participativa. Es por ello que para lograr una eficaz y eficiente labor por parte de todos los trabajadores es necesario identificar cuáles son los factores motivacionales que influyen o determinan un buen desempeño laboral.

Esto se fundamenta a razón que existe trabajadores que no lograron alcanzar la satisfacción personal y profesional siendo alguna de las causas para el bajo desempeño laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Abancay, siendo preponderante la escala salarial por el tipo o modalidad de contrato contractual, los beneficios que se otorga dentro de cada régimen laboral favoreciendo principalmente a los nombrados, creando desigualdad en un pago remunerativo equitativo y justo, por otro lado también se puede encontrar las relaciones interpersonales es decir el grado de aceptación a una respuesta negativa por parte del personal nombrado hacia los trabajadores nuevos contratado, otro aspecto que se considera como causa son los ambientes inadecuados, con baja iluminación, reducidos, equipos obsoletos, muebles en pésimas condiciones, siendo todas estas causas factores que influyen negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

En conclusión todo esto genera la insatisfacción laboral afectando el rendimiento de los trabajadores y a los ingresos esperados por parte de la entidad, bajo su fuente de financiamiento RDR.

La municipalidad provincial de Abancay es una entidad pública, que no es ajena a la problemática descrita teniendo como Visión ser una entidad pública líder, que promueva el desarrollo integral de la Provincia de Abancay, con una gestión eficaz, eficiente, oportuna, transparente y participativa, posicionando como una ciudad ordenada, limpia, verde, segura, moderna, inclusiva y saludable, donde se fomente la cultura y el turismo, sobre la base de un manejo sostenible de sus recursos naturales y productivos. Por ello la Municipalidad Provincial de Abancay tiene

implementado sus documentos de Gestión como: El Cuadro de Asignación de Personal (CAP) siendo este un documento técnico-normativo de gestión institucional, que contiene todos los cargos que una entidad prevé como necesarios para su normal funcionamiento en base a su estructura orgánica vigente y durante un periodo de tiempo determinado y mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE realiza modificaciones a la Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH, normas para la gestión del proceso de administración de puestos, elaboración y aprobación del CUADRO DE PUESTOS DE LA ENTIDAD – CPE. Anexo N°04, otro documento de gestión es el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en el cual se considera el presupuesto para los servicios específicos del personal nombrado y eventual, en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los subprogramas, actividades y/o proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia. Anexo N° 05.

Esta es la razón por la cual nace el motivo de querer investigar y poder identificar cuáles son los factores motivacionales que influyen en desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay donde determino que la motivación se puede definir como la fuerza que hay en la persona, para satisfacer una necesidad, lo que empuja a realizar esa acción; se contribuye de una activación interna y mantiene la conducta del individuo. El desempeño implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: Equipo de trabajo, afectivo, social y cultural. Podemos decir que el desempeño laboral son aquellos logros con respecto al cumplimiento de metas y objetivos para analizar a cada trabajador y poder decidir, si es apto para ser promovido a ocupar nuevos puestos de trabajo delegándole nuevas responsabilidades (ascensos).

1.2 Trabajos Previos

Sum (2015). En su tesis: Motivación y desempeño laboral, *Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango*, sostiene que según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción los resultados de dichos factores fueron los siguientes:

<i>Factores</i>	<i>incentivo</i>	<i>Satisfacción</i>
<i>Aceptación e integración social</i>	69	67
<i>Reconocimiento social</i>	97	95
<i>Autoestima / Auto concepto</i>	98	98
<i>autodesarrollo</i>	92	97
<i>Poder</i>	95	88
<i>seguridad</i>	75	91

La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades. El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas

obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad. La motivación para el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, es fundamental para el desarrollo de sus actividades, únicamente se debe fortalecer esta herramienta para lograr que los colaboradores lleguen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo.

Proveer al personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, capacitaciones de forma más constantes sobre temas que ayuden a que ellos estén motivados y así se favorezca su desempeño laboral. Crear más programas de incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan aún motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo. Compartir la información obtenida en el estudio a la encargada de Recursos Humanos de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, los resultados de dicha investigación, que sea una herramienta que puedan utilizar para poder fortalecer la motivación con el personal administrativo y así obtener buenos beneficios para la misma. Qué el jefe de cada departamento tenga más comunicación con su equipo de trabajo, para que ellos sepan que tiene el apoyo y la confianza necesaria para poder opinar o tomar las decisiones, y así los colaboradores realicen su trabajo con mayor seguridad.

Coello (2014) en su tesis Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de american call center (ACC) del departamento inbound pymes, empresa contratada para prestar servicios a conecel (claro), Universidad De Guayaquil Facultad De Ciencias Psicológicas- Ecuador. *Logro obtener* con la aplicación del Cuestionario S20/23, la entrevista semi estructurada y grupo focal realizado, ha sido posible recabar la información necesaria para conocer la satisfacción de los asesores en referencia a sus Condiciones internas y externas, profundizando en aspecto relevantes de sus actividades diarias.

Queda en evidencia entonces que las Condiciones Externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores.

Dejando en evidencia que sus Condiciones externas son muy Satisfactorias, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes. Por otro lado, queda en evidencia que hay altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones Internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales.

En el grupo focal se consideró el tema de las Capacitaciones, Pre turno y retroalimentaciones al grupo de asesores y se pudo evidenciar que existen ciertas falencias en la forma en que se comunica y la organización que sus “líderes” o supervisores tienen al momento de hacerlo. Por tanto los asesores perciben falta de apoyo y respaldo por parte de sus “líderes” al momento de conocer sobre temas comerciales, operativos y sobre todo cuando incurren en errores operativos; aspecto que también se refleja en el Cuestionario S20/23 en el ítem #11 y #20.

De esta forma queda reflejado a través de los instrumentos aplicados que la Productividad del grupo y su Efectividad no ha aumentado a través del tiempo que el grupo tiene a cargo la Campaña de Inbound Pymes debido a las Condiciones Internas que denotan cierta Insatisfacción y poca valoración a sus tareas diarias. Descartando entonces que la incidencia al problema de estudio sea debido a los factores extrínsecos ya que no se evidencian parámetros de Insatisfacción, pues al contrario denota altos niveles de satisfacción antes ellos.

Por lo que la incidencia en la Efectividad y Productividad del grupo deberá evaluarse a través del análisis de los Factores Intrínsecos y sobre todo en aquellos aspectos que resaltan en la aplicación de los instrumentos y que aquí se han mencionado.

Recomendaciones:

- a) Queda en evidencia que es de suma importancia mejorar las relaciones interpersonales entre asesores y superiores, ya que reflejan altos grados de Insatisfacción y concordando en su mayoría que no existe una buena comunicación.
- b) Se deberá reforzar el trabajo en equipo entre el grupo de asesores mediante talleres que permita mejorar habilidades de liderazgo, comunicación y empatía.
- c) Se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimientos de metas y objetivos, y analizar la forma en que se evalúa las sanciones y descuentos económicos que hacen parte de los errores operativos en que incurren los asesores y que evidentemente está de la mano con mejorar la comunicación.
- d) Se recomienda analizar la forma en que los “líderes” retroalimentan a su grupo de asesores ya que de acuerdo a los datos estadísticos que se extraen mensualmente se evidencia que hay casos reincidentes de temas que según se indica ya han sido retroalimentados. De esta forma también analizar la frecuencia y contenido de las capacitaciones que se imparten, así como los pre turno, ya que estas forman parte de los cambios que Conecel implementa mensualmente como empresa de Telecomunicaciones.
- e) Aunque el Salario que perciben forma parte de lo que ACC (American Call Center) como empresa determina, es un factor en que Conecel no puede influir de forma directa, por ello se intentará mejorar Condiciones que como empresa Contratante es posible intervenir.
- f) Se sugiere la participación de los “líderes” a talleres de liderazgo, comunicaciones interpersonales, manejo de grupo y trabajo en equipo, para reforzar estas habilidades que ayudarán a mejorar la administración del grupo de trabajo y por tanto la Comunicación y satisfacción.

Araujo (2015) en su tesis “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas”, Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo – Venezuela, Martín Leal Guerra Universidad Rafael Bellosó Chacín – Venezuela. Sostiene según a los resultados obtenidos que el nivel directivo de las Instituciones de Educación superior del estado Trujillo posee una idea realista de sus propias habilidades y una sólida confianza basada en ellos mismos, son capaces de saber qué se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. No obstante, la opinión del nivel medio expone que el nivel directivo no posee, predicar y aplican de forma muy efectiva el autoconocimiento ya que desconocen cuáles son sus habilidades.

El nivel directivo maneja las emociones de modo que facilite las tareas programadas, son cuidadosos y demoran la gratificación en pos de los objetivos, de igual forma manejan adecuadamente las emociones y los impulsos perjudiciales. El nivel medio considera que la adaptabilidad del nivel directivo se caracteriza en algunos casos por no ser flexible para el manejo de los cambios, y con dificultad para superar los obstáculos y que poseen una motivación baja, caracterizada por presentar dificultades al momento de tomar iniciativa y no adaptarse a los contratiempos. Los directivos son personas poco conocedoras de lo que sienten los demás, son poco atentos presentan dificultad para cultivar la amistad entre ellos mismos y los demás. Los resultados obtenidos en las subdimensiones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensión manejo de emociones, caracteriza al nivel directivo, como personas que desarrollan un adecuado manejo emocional.

La inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en niveles muy altos, lo cual permite que estas personas reconozcan las emociones propias y la de los demás, se esfuercen diariamente por adquirir un mayor grado de excelencia personal y profesional. Las competencias genéricas, laborales y básicas, las cuales conforman el desempeño laboral, se encontraron ubicadas en niveles altos con baja dispersión. Existe una alta relación entre la Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, cuánto más complejo es el

trabajo, más necesaria es la inteligencia emocional. Al contrastar las aptitudes de la Inteligencia Emocional, presentes en el Desempeño Laboral de los directivos de las instituciones de Educación superior Públicas del estado Trujillo se observa que las mismas se encuentran presentes en las competencias genéricas, laborales y básicas. De igual manera se determinó que el liderazgo es el indicador que mayor número de coincidencias presenta.

Recomendaciones:

- Analizar con el nivel directivo de las Instituciones de Educación Superior Publicas del estado Trujillo, los resultados de la investigación e iniciar un proceso de alfabetización emocional.
- Implementar los lineamientos propuestos con la finalidad de fomentar, mejorar y mantener los niveles de excelencia y altos niveles de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral.
- Desarrollar acciones dirigidas al manejo positivo de situaciones de incertidumbre o fracaso, a efectos de obtener un mayor nivel de rendimiento en el nivel directivo, el cual causará un efecto cascada en sus subordinados, los cuales aprenderán a manejar óptimamente sus emociones y obtener una percepción de la institución en correspondencia con los estándares requeridos de efectividad.
- Impartir conocimientos básicos de inteligencia emocional, salud mental, y control de estrés, asertividad y empatía, entre otros, con la finalidad de desarrollar cambios a nivel psicológicos y conductuales.
- Hacer uso de las emociones y sentimientos identificados, no permitiendo de esta manera que algún factor de la Inteligencia Emocional, que no se encuentre adecuadamente desarrollado, le afecte el resto de las emociones o sentimientos.
- Desarrollar talleres de Inteligencia emocional y Desempeño Laboral e implementar en los mismos ejercicios prácticos de escucharse a sí mismo y de escucha activa, formación de atención a los sentimientos propios y de los demás, haciendo énfasis en el desarrollo de aptitudes emocionales, con

uso racional de ellas y aprendiendo a manejarlas en función del bienestar individual y colectivo.

- Los directivos de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, deben servir como ente multiplicador y accionador de la Inteligencia Emocional en el contexto donde tienen influencia.
- El nivel directivo de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, debe funcionar como ente mediador, a través de sus emociones, entre los factores que delimitan su percepción de la organización, a efectos de manejarlos en armonía, considerando la opinión de los integrantes de la organización, utilizando para ello una efectiva comunicación.
- Facilitar al nivel medio de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, factores de satisfacción laboral que les permita definir altos estándares de motivación, lo cual les orientará a desarrollar una percepción individual objetiva sobre su relación con la institución.
- Validar con futuras investigaciones, la efectividad y pertinencia de los lineamientos planteados en la presente investigación, reforzando el basamento teórico conceptual.
- Desarrollar el estudio en los otros niveles gerenciales de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, con la finalidad de crear modelo para el desarrollo de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.
- Establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo e incremento del auto-conocimiento en todos los miembros de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, por cuanto está estrechamente relacionada con el desarrollo de competencias genéricas, laborales y básicas y por ende del desempeño laboral.
- Continuar desarrollando investigaciones dirigidas a conocer las diferentes variables personales, familiares y organizacionales que puedan estar relacionadas con el desempeño laboral. De esta manera al diseñar programas de desarrollo personal las mismas formarán parte de la estrategia a seguir.

- Utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral.

Antecedentes Nacionales:

Benites (2012) en su tesis Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del consorcio la arena S.A.C., Universidad Nacional De Trujillo Facultad De Ciencias Económicas Escuela Académico Profesional De Administración sostiene Según las encuestas realizadas, el clima organizacional del Consorcio La Arena está en un nivel medio (160.5) y la evaluación de desempeño (65.3 cumple con lo esperado), lo cual demuestra que ambos resultados coinciden en rangos medios (ver Anexo 1 y Anexo 2), además el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.8706 demostrando una correlación positiva lo que nos ayuda a determinar que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño.

El clima organizacional en el nivel directivo alcanzó 175.7 puntos, en el nivel administrativo obtuvo 167 puntos y en el nivel trabajador 158.4 puntos; respecto al desempeño; el personal directivo y administrativo obtuvieron calificaciones sobre lo esperado (73.67 puntos y 77.73 puntos respectivamente, mientras que el personal trabajador sólo cumple con lo esperado (62.41 puntos) lo cual demuestra que a mayor puntuación en el clima organizacional mejor desempeño. (Ver Anexo 1 y Anexo 2). Las características más relevantes del clima organizacional para el nivel directivo son: acceso a la información, la comunicación fluida y del desarrollo personal; mientras que para el personal administrativo los aspectos relevantes del clima organizacional son: compromiso, capacitaciones, los jefes escuchan, se siente orgullo de la institución, cumplir con sus tareas es una actividad estimulante y colaboración; a nivel de personal trabajador las características más valoradas son la remuneración, el logro de objetivos, el desarrollo personal y conocer los logros en otras áreas de la empresa.

Los aspectos más valorados por el personal directivo son: la honorabilidad y una adecuada línea de conducta; a nivel de personal administrativo se

considera como aspectos más relevantes en el desempeño: la calidad del trabajo, la confiabilidad, las buenas relaciones interpersonales y la honorabilidad; a nivel del personal trabajador lo que mejor se valora es el buen criterio, el trabajo en equipo, la responsabilidad y una buena línea de conducta; respecto al aspecto menos valorado es la poca iniciativa en especial a nivel trabajador.

De acuerdo a los resultados obtenidos y de las conclusiones arribadas se puede recomendar lo siguiente:

1. Implementar un programa de mejora del clima organizacional de tal forma que eleve el nivel de desempeño de los trabajadores.
2. Desarrollar actividades de integración y de sensibilización con el objetivo que cada nivel jerárquico internalice la importancia de fortalecer la cultura organizacional y de sentirse comprometidos en el desempeño de sus funciones.
3. Mejorar la comunicación entre todos los niveles jerárquicos, la capacitación y estimular el logro de objetivos y desarrollo del personal mediante incentivos cuya obtención sea clara y conocida por todo el personal.
4. Desarrollar talleres y capacitaciones donde se refuerce los aspectos axiológicos del personal.

Con estas recomendaciones se buscará mejorar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores del Consorcio La Arena SAC.

Quispe (2015) en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Universidad Nacional José María Arguedas Facultad De Ciencias De La Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas, Andahuaylas sostiene con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. En la tabla 13 la evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para

ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, En la tabla 14 la evidencia estadística de correlación es de 0.663, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 . Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

En la tabla 15 la evidencia estadística de correlación es de 0.183, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo la significatividad, es muy baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor >0.05 . Con relación al cuarto objetivo específico:

Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha, En la tabla 16 la evidencia estadística de correlación es de 0.425, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

Con relación al quinto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 17 la evidencia estadística de correlación es de 0.597, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0.05$.

Con relación al sexto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral y eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 18 la evidencia estadística de correlación es de 0.276, donde demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} > 0.05$.

Con relación al séptimo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 19 la evidencia estadística de correlación es de 0.553, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presenta un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la $p\text{-valor} < 0.05$.

Con relación al octavo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 20 la evidencia estadística de correlación es de 0.571, donde demuestra que existe una relación directa;

positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

Con relación al noveno objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación laboral y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 21 la evidencia estadística de correlación es de 0.362, donde demuestra que existe una relación directa; positiva débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 . Finalmente,

Con relación al objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, En la tabla 12 la evidencia estadística de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

Sus recomendaciones son:

- a. La motivación laboral y la productividad laboral tiene una relación muy débil, debida a que la motivación tiene una influencia directa en el desempeño del trabajador. Por tal razón se recomienda utilizar correctamente los medios de motivación laboral e incluir otras maneras de motivar al trabajador como: reconociendo laboral, asensos de cargos, vacaciones, incremento de remuneraciones y otros concerniente a la motivación.

- b. La comunicación interpersonal y la eficacia tiene una relación débil. Por lo cual, se le recomienda a la Municipalidad Distrital de Pacucha a formular un Plan de comunicación para fortalecer los aspectos relacionados a la eficacia, considerando aspectos de relaciones humanas, manejo de comunicación y otros.
- c. La motivación laboral y eficacia tienen una relación débil. Por tal motivo se le recomienda a la institución aplicar estrategias de motivación en relación a la política de la institución para impulsar la eficacia.
- d. Con respecto a la dimensión motivación laboral y eficiencia laboral la relación entre los dos es débil. Por consecuente se le recomienda a la Municipalidad Distrital de Pacucha a formular un plan de motivación laboral en relación a la eficiencia laboral. Todo ello con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajador y alcanzar los objetivos de la institución.

Torres (2017) en su tesis Clima organizacional y toma de decisiones en directivos de las instituciones educativas emblemáticas, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios Maestría en Gestión Empresarial. Sostiene que al evaluar el clima organizacional del 100.0% (56) directivos de las instituciones emblemáticas Mariscal Oscar R. Benavides y Colegio Nacional Iquitos, de la ciudad de Iquitos durante el año 2017, se encontró predominio del 67,9% (38) que indicaron clima organizacional deficiente, contra un 32,1% (18) que indicaron clima organizacional bueno.

Al evaluar la toma de decisiones del 100.0% (56) directivos de las instituciones emblemáticas Mariscal Oscar R. Benavides y Colegio Nacional Iquitos, de la ciudad de Iquitos durante el año 2017, se encontró predominio del 67,9% (38) que indicaron toma de decisiones inadecuadas, contra un 32,10% (18) que indicaron toma de decisiones adecuadas. Del 67,9% (38) que indicaron toma de decisiones inadecuadas, el 53,6% indicaron clima organizacional deficiente, mientras que del 32,10% (18) que indicaron toma de decisiones adecuadas, 19,8% indicaron clima organizacional bueno.

Al realizar el análisis estadístico para determinar la asociación, se observa $X^2 = 6.667$; $GL = 1$; $p = 0.010$; $OR = 4.688$; $IC = (1.393 - 15.774)$, es decir se acepta la hipótesis: El clima organizacional bueno permitirá la toma de decisiones adecuadas en directivos de las Instituciones Educativas Emblemáticas Mariscal Oscar R. Benavides y Colegio Nacional Iquitos, de la ciudad de Iquitos.

1) A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Loreto:

- Evaluar sistemáticamente los niveles de clima organizacional de las instituciones emblemáticas con participación de los maestros, estudiantes personales administrativo y padres de familia.
- Proponer, al Ministerio de Educación, reajustes remunerativos razonables, de acuerdo con los lineamientos de política laboral tendientes a mejorar el clima laboral en las instituciones educativas emblemáticas.
- Establecer un sistema de trabajo más participativo entre sus colaboradores de esa manera poder escuchar las dudas, aportes y recomendaciones de los directores de las instituciones educativas emblemáticas en aras de mejorar el clima organizacional y la toma de decisiones que estos toman en su gestión.
- Realizar una mejora en los sistemas de promoción y líneas de carrera de los maestros de las instituciones educativas emblemáticas.

2) A los directores y demás directivos de las instituciones educativas emblemáticas:

- Desarrollar cursos de empoderamiento que desarrollen en los maestros, estudiantes, trabajadores administrativos y padres de familia, la identificación con la institución educativa emblemática y sus objetivos.
- Desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal tales como actividades recreativas y deportivas.
- Implementar talleres de juegos de roles donde se planteen y resuelvan los conflictos latentes o manifiestos entre maestros, estudiantes, personal administrativo y padres de familia, así como los problemas comunicacionales.

- Desarrollar un periódico mural o una página WEB para facilitar la comunicación grupal en las instituciones educativas emblemáticas.
- Explicar con detalle el Manual de Organización y funciones así como los perfiles de cada puesto de trabajo en las instituciones educativas emblemáticas.
- Delinear con claridad las líneas de mando y de comunicación en las instituciones educativas emblemáticas.
- Otorgar capacitación e incentivos a maestros, estudiantes y personal administrativo más destacados en las instituciones educativas emblemáticas.
- Reforzar la cooperación y comunicación entre las áreas de trabajo de las instituciones educativas emblemáticas.

Antecedentes Locales:

Pimentel (2014) en sus tesis Capacidad laboral y su incidencia en la gestión de la unidad de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Aymaraes 2012, Universidad Nacional Micaela Bastidas De Apurímac, Facultad de Administración, Escuela Académico Profesional De Administración De Empresas, sostiene que:

Primero: En la Unidad de Administración Tributaria los trabajadores en su mayoría tienen una capacidad baja y por ende genera una gestión mala en la Unidad.

Segundo: Se deduce que en la Unidad solo un trabajador tiene una formación profesional superior de los 10 trabajadores que trabajan, como no existe trabajadores capacitados y profesionales en esta unidad se refleja en un porcentaje mayor mala gestión.

Tercero: Solo 02 trabajadores tienen un desempeño bueno que contribuye a una Cuarta Quinta buena gestión, por lo que, el gerente de la Municipalidad Provincial de Aymaraes se debe de preocupar para una buena y eficiente gestión, contratando trabajadores profesionales.

Cuarto: El desarrollo de esta investigación ha permitido cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo nos permite comprobar las hipótesis de trabajo.

Quinto: El personal que labora en esta unidad de Administración Tributaria no está conforme con el salario que percibe, ya que la mayoría perciben una remuneración entre 500 a 750 nuevos soles por mes, por lo que económicamente no se encuentran motivados

Sexto: El personal de condición laboral nombrado son los que perciben incentivos económicos, en tanto el personal contratado no percibe

Séptimo: Los trabajadores de la Unidad de Administración Tributaria se puede revelar que la institución realiza campañas de beneficio tributario y así brindar un mejor espacio de sensibilización tributaria a los contribuyentes y público en general.

Primera: La Municipalidad Provincial de Aymaraes a través de la Gerencia General y el área de personal deben de contratar para esta unidad de Administración Tributaria personal de acuerdo al MOF.

Segunda: A través de la Unidad de Administración Tributaria se recaudan ingresos propios para la Municipalidad Provincial, es por ello que se recomienda, que esta oficina debe de estar bien capacitado en lo que es atención al cliente (público general) en la información de pago de sus impuestos.

Tercera: En esta Unidad de Administración Tributaria se puede revelar que esta unidad cuenta con equipos donde están instalados un software que les facilite una administración eficiente, se recomienda que todo el persona esté capacitado para que pueda manejar el software (donación por la ONG Fundación Humanística y Democrática de España), así mismo tiene como objetivo la automatización en el registro del patrón del contribuyente.

Cuarta: Los incentivos y estímulos se deben de dar tanto a los trabajadores contratados y nombrados de esa manera ver una igualdad de derechos y obligaciones de los trabajadores.

Quinta: El padrón de contribuyente debe de estar actualizado al 100 % y así tener un padrón actualizado para mayores datos de registro de contribuyentes.

Sexta: Los trabajadores de la Unidad de Administración Tributaria manifiestan que la institución a través de la unidad realiza y brindan cursos de capacitación y sensibilización a los contribuyentes y al público en general, esto lo deberían de realizar siempre y no a veces.

Séptima: El ambiente donde labora debe ser un ambiente adecuado que permita desenvolverse o desplazar adecuadamente en la unidad.

Vilca Narváez (2010) en su tesis "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad Provincial de Antabamba", Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Facultad de Administración Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas, sostiene que los servidores de la Municipalidad Provincial de Antabamba, vienen laborando en una entidad pública del estado que está más directo a los ciudadanos para percibir sus necesidades y demandas sociales que aqueja a dicho sector como zona del objeto de estudio en la presente investigación.

Según los resultados obtenidos la motivación extrínseca de los servidores de la MPA es bueno en un porcentaje de 63.70%, esto significa de que el empleador que en este caso viene a ser el alcalde como profesional se interese en generar programas de motivación extrínseca hacia lo servidores de acuerdo a las exigencias del avance en de los sistemas administrativos. La motivación extrínseca es aquella que se estimula al individuo desde el exterior generalmente se hace ofreciendo una recompensa, felicitación, un bono o que le aumenten un salario es algo exterior para que el individuo considere como una estimulación desde afuera.

I. Según los resultados obtenidos sobre la motivación intrínseca de los servidores de la MPA perciben como excelente en un porcentaje de 50%, esto significa que el empleador que en este caso viene a ser el alcalde como profesional se interesa en generar programas de motivación intrínseca para el mejor desempeño de cada uno de los servidores a largo plazo. Tomando en consideración de que la motivación se aplica en un campo laboral, a pesar de que existen muchos autores que tratan de la motivación pero todos

ello concluye en motivación extrínseca y motivación intrínseca, 74 la motivación intrínseca es aquella que surge dentro del individuo obedece a motivos propios e internos es cuando la persona hacen las cosas con interés su trabajo y está uniendo todo su esfuerzo esto es cuando coincide con sus aspiraciones y sus metas las labores que desempeña en la entidad.

- II. Según los resultados obtenidos sobre la eficacia laboral de los servidores de la MPA consideran como excelente en un porcentaje de 72.70%, esto significa de que el empleador lo tiene actualizado los instrumentos de gestión municipal como política institucional tales como son (MOF, ROF, CAP Y EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL). Para que los servidores asuman funciones, responsabilidades de acuerdo a lo establecido en los instrumentos de gestión municipal y cumplir los procedimientos administrativos de la municipalidad en su debido momento de acuerdo a la ley y directiva que norma a la entidad pública del estado, de esa manera evitar futuros problemas de incumplimiento de objetivos institucionales.
- III. Los servidores de la MPA consideran la eficiencia laboral como excelentes en un porcentaje de 36.40%, esto significa de que los servidores en la entidad logran alcanzar los objetivos y metas previstas en plan estratégico institución utilizando solo los insumas necesarios; realizando actividades a un mínimo costo y resolviendo diversos problemas de organización que conllevará a un mayor desarrollo de la institución, los servidores para ejercer con eficiencia sus funciones tienen en conocimientos sobre las normatividades municipales de su cargo.
- IV. Se concluye de manera general que 36.40% de los servidores se encuentran con una excelente motivación y a la vez su desempeño laboral también es excelente y optimo, el 22.70% de los servidores encuestados se siente con una motivación laboral regular y a la vez con desempeño laboral muy bueno, esto significa de que los servidores se encuentran motivados por su empleador que en este caso es el alcalde como representante legal de la entidad a pesar de que la captación de sus recursos Directamente Recaudados son limitados. El desempeño laboral es excelente porque la institución cuenta con instrumentos de gestión actualizados de acuerdo a la realidad institucional, a la vez los instrumentos de gestión han sido

socializados por los funcionarios a cada uno de los servidores de su dependencia jerárquica.

Recomendaciones

- I. La motivación laboral extrínseca debe ser tomada en consideración por los responsables de las instituciones públicas del Estados de nuestra región y país, para que de esa manera los servidores puedan ejercer sus funciones y responsabilidades con bastante iniciativa y emotiva en cualquier entidad pública siendo la responsabilidad única de brindar los servicios de manera eficiente y eficaz a los usuario y/o beneficiarios de su sector.
- II. La motivación intrínseca debe ser tomado en consideración como política institucional por los jefes de las distintas instituciones públicas, para el fortalecimiento de sus conocimientos de cada uno de los servidores y de esa manera coadyuvar con sus servicios a la optimización en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos y beneficiarios en general de su sector.
- III. En las instituciones públicas de los distintos niveles del Estado de nuestro país deben de aplicar las metodologías de gestión por resultados y por productividad dichos instrumentos son aplicados en el sector privado, para que de esa manera las instituciones públicas puedan actuar con velocidad en la atención de la necesidades y prioridades que demandas los ciudadanos en las distintas regiones de nuestro país. Los servidores públicos en el siglo XXI deben de ser eficientes, eficaces y productivos teniendo en conocimiento de que vivimos en un mundo globalizado y competitivo en la era donde que los peces más veloces se los comen a los peces más lentos, solo de esa manera podemos generar una nueva imagen de las instituciones públicas de nuestro país.
- IV. Como una recomendación general del trabajo de investigación realizada, pongo en consideración de todos los jefes, directores y gerentes de las distintas instituciones públicas de nuestro país de que la motivación laboral a los servidores es muy importante para generar un alto desempeño laboral

a través del cumplimiento de los objetivos institucionales ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Chipa (2016) en su tesis Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores administrativos de la municipalidad provincial de Abancay, año 2014, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Facultad de Administración Escuela Académico Profesional de Administración sostiene que de acuerdo a los objetivos planteados y los resultados obtenidos durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

El clima organizacional influye de manera favorable en el desempeño laboral, sin embargo en la Municipalidad Provincial de Abancay, el clima organizacional es inadecuado, lo que repercute en un bajo desempeño laboral, por lo que el clima organizacional es una garantía plena del desarrollo y éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde la gente no llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos, así poder alcanzar metas y lograr objetivos comunes dentro de la institución todo ellos con un buen desempeño laboral entendiéndose como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la institución, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel.

El rendimiento y desempeño de los empleados de una organización tiene que ver con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre el trabajo realizado que permita contribuir con las metas institucionales. Así mismo, la institución por su parte, debe garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser medidas respecto a su desempeño Laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados.

La comunicación influye favorablemente en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Abancay, por ello no fomentar un sistema de comunicación que ayude al trabajo en equipo ocasiona falta de participación en las actividades laborales, lo que incide

finalmente en la falta de compromiso organizacional. Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la Municipalidad Provincial de Abancay, son pocas lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

El liderazgo influye de manera favorable en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Abancay, mejor aún si se aplican los tipos de liderazgo transformador y democrático, porque hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular, e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos.

Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando a su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía. El desempeño laboral servidores administrativos se ve afectado por la excesiva intervención de los líderes, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. La motivación influye favorablemente en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Abancay, sin embargo, si no existe reconocimiento a los logros, existirá poco involucramiento hacia las tareas, a consecuencia de la desmotivación en los servidores administrativos por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.

Recomendaciones

Medir continuamente el clima organizacional, ayudará a los directivos a mantenerse informados de las percepciones de sus servidores, para detectar falencias y hacer los correctivos necesarios en el momento justo, evaluar permanentemente el desempeño laboral ayudará a mantener un control de las actividades de los trabajadores en cuanto a su comportamiento dentro de la organización e implementar un programa de mejoramiento del clima organizacional que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, responsabilidad y comunicación, que le permita a la institución lograr mejores resultados en

cuanto al desempeño laboral de sus servidores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor.

Aplicar el tipo de comunicación multidireccional en la institución con la finalidad de que los mensajes lleguen a su interlocutor de forma directa y clara, la comunicación de puertas abiertas les dará a los trabajadores la confianza necesaria para aportar nuevas ideas en pro de la organización. Establecer políticas para aplicar el estilo de liderazgo democrático y transformador para fomentar la mayor participación de los servidores y a su vez afianzar las relaciones interpersonales entre directivos y servidores.

Formar equipos de trabajo y delegar tareas a cada uno de ellos y que sean capaces de tomar decisiones para desarrollarlas con la finalidad de crear mayor sentido de responsabilidad en sus integrantes, al trabajar en equipo se fomenta el compañerismo y se crea un mayor compromiso organizacional y fomentar un cambio de actitud por parte de los directivos para cambiar las percepciones negativas de los servidores y convertirlas en una fortaleza para la institución influyendo de manera positiva en el desempeño laboral. Incentivar continuamente a los servidores para incitarlos a mejorar su desempeño laboral tomando en cuenta que recibirán el reconocimiento necesario luego de haber obtenido buenos resultados.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación

Existen muchas teorías de la motivación, cada teoría de la motivación pretende describir el comportamiento de las personas y a donde pueden llegar. Por consiguiente, se suele decir que el contenido de una teoría de la motivación radica en su concepción particular de las personas. El contenido de una teoría de la motivación nos sirve para entender el mundo del desempeño dinámico en el cual opera las organizaciones, describiendo a los gerentes y a los trabajadores que participan en la organización.

Gonzales, (2008) afirma; que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y/o meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxito en su desempeño laboral.

1.3.2 Primeras teorías de la motivación

Robbins & Judge (2009) explican; que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

1.3.2.1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

La teoría de las necesidades tiene una madura tradición en la investigación y en la práctica de la motivación. Como sugiere su nombre la teoría de las necesidades se concentra en aquello que requieren las personas para llevar vidas gratificantes. En la práctica la teoría de las necesidades trata de la parte que tiene el trabajo en la satisfacción de dichas necesidades. De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar:

- Necesidades Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo.
- Necesidades de Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- Necesidades Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.
- Necesidades de Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona. Así mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- Necesidades de Autorrealización. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Un factor importante es saber que las necesidades no se van a satisfacer por completo, en ese entender el hombre es consciente que una vez satisfecho uno de los niveles buscara lograr otro nivel. Según Maslow si se desea motivar a un trabajador se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra, con la finalidad de poder lograr la satisfacción que desea alcanzar.



Figura 1. Teoría de las Necesidades según Maslow

Fuente: <https://cursos.com/piramide-maslow>

1.3.2.2 Teorías X y Y

Douglas McGregor, citado por Robbins & Judge (2009) estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, **llamada teoría X**, en esta teoría identifica que el trabajador es pesimista, es rígido y con una repulsión innata al trabajo y la otra básicamente positiva **denominada teoría Y**, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que el punto de vista que aquellos tenían acerca de la naturaleza de los seres humanos se basa en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo. Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso a buscar la responsabilidad. En la teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente estableció que la idea como tomar las decisiones, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales utilizaban para maximizar la motivación de un individuo en una empresa para su mejor desempeño en el trabajo.



Figura 2. Teoría X – Y según Mc Gregor

Fuente: <https://www.aiteco.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor/>

1.3.2.3 Teorías de los dos factores

Esta teoría según Frederick nos muestra y dice que la satisfacción y la insatisfacción laboral se derivan de dos series de factores: primero son los **factores de la insatisfacción** (que llamo “higiénico”) incluye los sueldos y salarios, las condiciones laborales y la política de la compañía; es decir, todos los que afectan el contexto donde se realiza el trabajo y en segundo los **factores satisfactorios** (factores motivantes) incluye la realización, el reconocimiento, la responsabilidad y el ascenso; es decir, todos guardan relación con el contenido de trabajo y la recompensa con el desempeño laboral. (Alderfer & Luthnas, Comportamiento Organizacional, 2008, pág. 173)

La premisa de que la relación de un colaborador con su trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo; muy bien podría determinar el éxito o el fracaso.

La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. Durante los factores de higiene factores como la política y la

administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas.

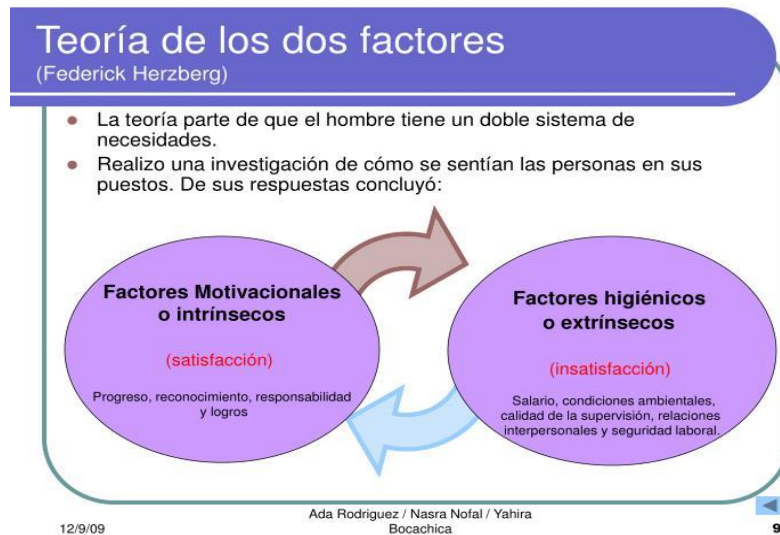


Figura 3. Teoría de los dos factores según Federick Herzberg

Fuente: Rodríguez 2009

Herzberg & Luthnas (2008) afirman que la satisfacción del trabajo: ***“Es el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables con lo que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”***, la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones de comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro y si estas aportaran al logro de los objetivos.

1.3.2.4 Teoría de las necesidades de McClelland

Durante esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación.

- **Necesidad de logro.** Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- **Necesidad del poder.** Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
- **Necesidad de afiliación.** Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

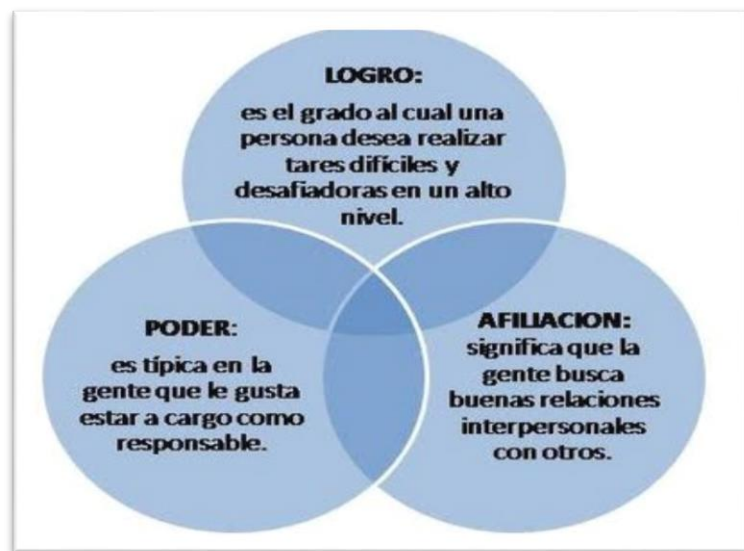


Figura 4: Teoría de las necesidades de McClelland

Fuente: <https://sites.google.com/site/liderazgo>

1.3.2.5 Teoría del aprendizaje

Jones y George (2006) definen que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el

conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica.

El aprendizaje tiene lugar importante en las organizaciones si la gente aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener ciertos resultados. Por ejemplo, un individuo aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener los resultados que se derivan de tales comportamientos, como un incremento de sueldo o llegar a obtener una felicitación de su jefe, esto ayudará a que el colaborador tenga un mejor desempeño.

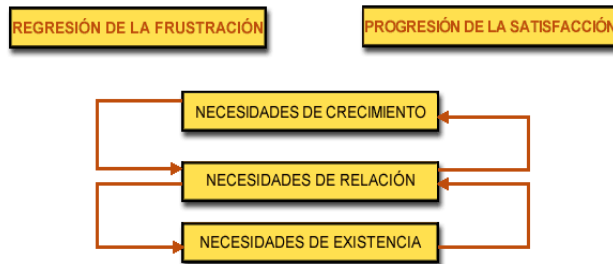
1.3.3 Otras Teorías de la motivación

a) Teoría ERG

La teoría de la motivación dice que las personas luchan por satisfacer una jerarquía de necesidades existenciales, de relación y desarrollo; si los esfuerzos por llegar a un nivel de necesidad se ve frustrado, la persona regresara a un nivel más bajo. Clayton Alderfer, descompuso las necesidades solo en tres categorías:

- **Necesidades Existenciales** (las necesidades fundamentales de Maslow).
- **Necesidades de Relación** (necesidades de relación interpersonal).
- **Necesidades de Crecimiento** (necesidades de creatividad personal o influencia productiva). (Alderfer & Luthnas, Comportamiento Oranizacional, 2008, pág. 173)

MODELO ERG DE LA MOTIVACIÓN



Fuente: Hellriegel Don, John W. Slocum (1998), "Administración séptima edición", México, International Thomson editores. Pg.469

Figura 5: Teoría ERG según Clayton Alderfer

Fuente: <http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion>

b) Teoría de la Equidad

Rada (2001) afirma: La teoría de la equidad se basa en el supuesto de un factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El termino equidad se puede definir como la proporción que guardan los insumos laborales del individuo (como esfuerzo o habilidad) y las recompensas laborales (como remuneración o ascenso). Según la teoría de la equidad las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de su esfuerzo en proporción con el esfuerzo que realizan. (pág. 179)

c) Teoría del Campo de Lewin

Sus investigaciones sobre el comportamiento social, al importante papel que cumple la motivación. Para explicar mejor la motivación del comportamiento, elaboro la teoría del campo, basado en dos supuestos fundamentales:

- El comportamiento humano se deriva de la totalidad de hechos coexistentes.
- Estos hechos coexistentes tienen la característica de un campo dinámico en el que cada parte depende de su interrelación con las demás partes.

El comportamiento humano no depende solo del pasado, o del futuro, sino del campo dinámico actual, que es “**el espacio de vida de la persona y su ambiente psicológico**”.

d) Teoría de las Expectativas

Teoría de la motivación que dice que las personas eligen cómo comportarse, de entre varias conductas alternativas, con base en sus expectativas de los que obtendrán de cada conducta.

David Nadler y Edward Lawler describen cuatro hipótesis sobre la conducta en la organización, en las cuales se basa el enfoque de las expectativas:

- La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente.
- Las personas toman decisiones consientes sobre su conducta en la organización.
- Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.
- Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas de que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.

Estos supuestos son la base del llamado “**modelo de las expectativas**”, que consta de tres componentes fundamentales:

- a) Las expectativas del desempeño – resultados.
- b) Valencia.
- c) Las expectativas del esfuerzo – desempeño.

Nadler, Lawler, & Luthnas (2008), La conducta de una persona dependerá, en ciertas medidas, de los tipos de resultados esperados. Algunas recompensas actúan como

“recompensa intrínseca y recompensa extrínseca” (pág. 175).

e) Teoría del reforzamiento

Esta teoría del reforzamiento elaborada por Skinner, también conocida como condicionamiento operante, intenta explicar la conducta humana en correspondencia con el medio ambiente o los estímulos que la rodean. A consecuencia de la conducta pasada afecta los actos futuros, mediante un proceso de aprendizaje cíclico. El proceso se puede expresar así:

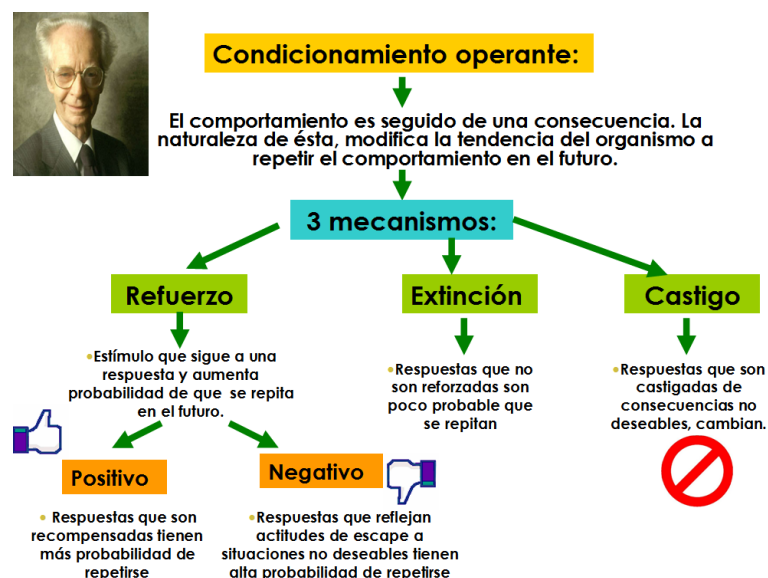


Figura 6: Teoría del reforzamiento según Skinner

Fuente: <https://www.google.com.teoria+del+reforzamiento>

Skinner & Luthnas (2008), afirma que el enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es decir la idea de que la conducta que tiene consecuencia positiva suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencia negativa tiende a no ser repetida. Según la teoría de los refuerzos, una persona está motivada cuando responde a los estímulos con patrones de conducta consistentes en el tiempo. (pág. 183)

a) Modificación de la conducta

Existen cuatro métodos comunes para modificar la conducta y son las siguientes:

- Reforzamiento positivo
- Aprendizaje elusivo
- Extinción
- Castigo

b) Las reglas de Hamner para usar las técnicas de modificación de la conducta

- No recompense a todas las personas por igual.
- Recuerde que la falta de respuestas también puede modificar la conducta.
- Asegúrese de decir a las personas de los que puede hacer para obtener reforzamiento.
- Asegúrese de decir a las personas qué es lo que está haciendo mal.
- No castigue delante de otros.
- Sea justo.

f) Teoría de las Metas

Rada (2001), afirma que la teoría de la motivación de un proceso que se concentra en establecer metas. Según la teoría de las metas los trabajadores están motivados cuando se actúan de manera que las impulsa hacia metas claras y precisas, las cuales aceptan y pueden tener la esperanza razonable de alcanzar (pág.187).

Christopher Earley y Christine Shalley describen el proceso para establecer metas en términos de cuatro fases que sigue el reforzamiento de una persona:

- Establece una norma que se alcance.
- Evalúa si se puede alcanzar la norma.
- Evalúa si las normas se ciñe a las metas personales.
- Las normas es aceptada, estableciéndose así la meta, y la conducta se dirige hacia la meta.

La perspectiva contemporánea de la motivación clasifican los diversos enfoques modernos de la teoría de la motivación se orientan y desarrolla cinco categorías de factores las cuales son: la teoría de las necesidades, teoría de los esfuerzos, teoría de la equidad, teoría de las expectativas y teoría de las metas, cada una de estas proposiciones permite a los gerentes y a sus empleados completar la siguiente afirmación, de diferente manera: Becker & Luthnas (2008) ***“Una persona está motivada cuando (...)”***. No obstante estas cinco proposiciones tiene en común el papel crucial de la conciencia de las personas en cuanto a lo que resulta importante y las circunstancias en la que se trabaja.

1.3.4 Ciclo Motivacional.

A partir de las teorías de las relaciones humanas, todos los asertivos de las teorías psicológicas sobre la motivación humana pasaron a ser aplicado en la empresa. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado; que la motivación, en sentido psicológico, es la tensión persistente que origina en el individuo alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción de una o más necesidades. De allí surge el concepto del ciclo motivacional.

CICLO MOTIVACIONAL

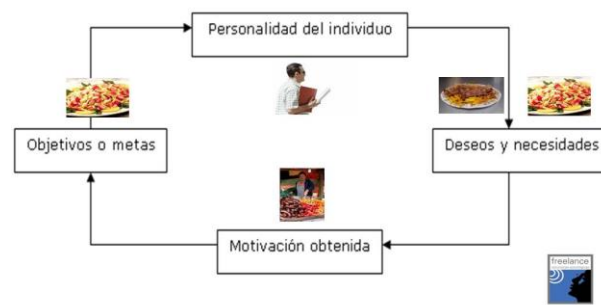


Figura 7: Ciclo motivacional

Fuente: <https://www.google.com.pe/search?q=Ciclo+motivacional>

1.3.5 Desempeño Laboral

Robbins, Stephen, & Couler (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo.

- **Desempeño de las tareas** Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Elementos del desempeño laboral

- En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al desempeño laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se generan una persona aplique y demuestre el al desarrollar su trabajo.

- Al respecto, Chiavenato (2000, p, 367), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.
- Afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. (Robbins, 2004)
- Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades esenciales: técnicas, humanas y conceptuales. (Robbins, comportamiento organizacional, 2004)

1.3.5.1 ¿Qué se evalúa?

El desempeño de los trabajadores y que para ello la Municipalidad Provincial de Abancay, tendrán criterios más comunes que serán los resultados de la tarea individual.

- Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento)
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado
- Potencial de desarrollo

1.3.5.2 Factores que generalmente se evalúan

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Estabilidad emotiva
- Capacidad de síntesis y analítica

1.3.5.3 *Objetivos de la evaluación de desempeño*

La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

1.3.5.4 *Determinar los incrementos salariales*

Aamodt (2010), refiere que el valor de un puesto se determina mediante diferentes factores, un grado de responsabilidad y el nivel de formación requerido para desempeñarlos. Sin embargo, la diferencia en la compensación entre dos sujetos con el mismo puesto es una función tanto de la permanencia de los mismos en el desempeño laboral. En algunas circunstancias no sería justo pagar a un empleado con desempeño deficiente la misma cantidad que a uno que hace su trabajo de forma excelente. Por lo tanto, una importante razón para evaluar el desempeño de los empleados es proporcionar una base justa sobre la cual establecer el incremento salarial. Si los resultados de la evaluación del desempeño se usaran para fijar incrementos salariales, quizá se necesite un formato numérico en vez de un narrativo.

1.3.5.5 *La toma de decisiones para ascenso*

Aamodt (2010), define que la otra razón para evaluar el desempeño consiste en determinar que empleados serán ascendidos. Aunque pareciera justo ascender solo al mejor empleado, esto no sucede a menudo. Las

políticas en algunas organizaciones es ascender a los empleados con mayor antigüedad. Esto es cierto especialmente en organizaciones cuyos empleados pertenecen a sindicatos. Aun si parece justo promover empleados con base en el desempeño o en su pertenencia en el puesto, quizá no siempre sea una acción inteligente.

1.3.5.6 Administración del desempeño

Este proceso integrado se denomina como administración del desempeño. Se trata de los del desarrollo mediante el cual las entidades tienen la seguridad de que la fuerza laboral se trabaje para alcanzar las metas que la organización, incorpora la prácticas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, aumenta sus habilidades y capacidades, y evalúa constantemente su comportamiento enfocado a metas y luego lo recompensan en una forma que se espera, Ya que esto obtendrá sentido en las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesional de cada empleado. La idea consiste en avalar que dichos elementos sean firmes en su interior y que todos tengan sentido en términos de lo que la compañía quiere llegar a lograr. El enfoque de la administración de desempeño actualmente refleja los intentos de los gerentes por reconocer la forma más clara de la naturaleza interrelacionada de los factores que tienen influencias en el desempeño del trabajador. Y refleja el énfasis que en la actualidad ponen los gerentes al motivar esfuerzos dirigidos a metas de alto desempeño en un mundo globalmente competitivo.

1.3.5.6.1 Definición de las metas y los esfuerzos laborales del empleado

Dentro de las organizaciones públicas y privadas, el desempeño laboral tiene un alto grado de importancia, para el desarrollo de sus acciones dentro de la sociedad. La Municipalidad Provincial de Abancay, es una de las instituciones de derecho natural, impuesto por ineludibles de la vida humana, la cual es una de las instituciones más transcurridas y concurrentes por la población Abanquina, quienes por la necesidad del servicio que esta brinda existe un alto grado de concurrencia.

Esta institución tiene como rol básico dirigir y regular la vida de la sociedad, encargada de garantizar la satisfacción de las necesidades públicas, así como facilitar y vigilar el adecuado suministro de los bienes privados. El gobierno de la Municipalidad Provincial de Abancay en todos sus niveles debe velar por el bienestar social, considerando como principio fundamental la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, esto implica que la eficiencia de sus acciones de gobierno y de los trabajadores que laboran dentro de ese gobierno deben evaluar fundamentalmente, en función a su **“impacto”** en el bienestar de la sociedad.

Para el cumplimiento del rol básico la Municipalidad Provincial de Abancay debe garantizar la satisfacción plena de sus trabajadores en relaciones a sus funciones laborales, ambiente laboral, políticas organizacionales, Etc., para así realizar sus obligaciones laborales con eficiencia continúa.

1.3.5.7 Satisfacción y Rendimiento

Rada (2001) afirma, que por mucho tiempo se ha supuesto que las personas satisfechas logran u mejor rendimiento en el trabajo. De acuerdo con este enfoque, la labor gerencial consiste en actuar de manera considerada con las personas, interesarse en sus necesidades y ayudarles en todo lo que sea posible. Esta ha sido la orientación característica de la **“escuela de las relaciones humanas”**, que aún predomina en muchas organizaciones, esta orientación puede resumirse en esta secuencia. (págs. 174-199)

*Buenas Relaciones Humanas > Satisfacción en el Trabajo
> Buen Rendimiento
Buen Rendimiento > Refuerzo > Satisfacción en el
Trabajo*

a. Naturaleza De Satisfacción

La satisfacción se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. por ser una *actitud* la satisfacción laboral es una tendencia relativa estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona. Está basado en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

H. & Finkelstein (2006). La reestructuración de la labor académica y las carreras): distingue dos conceptos. Primero, **“la satisfacción de faceta”**, que es la tendencia de un empleado a sentirse más o menos satisfecho con los distintos aspectos de su trabajo.

Aunque existen incontables facetas de trabajo que pueden provocar algún tipo de satisfacción, usualmente tales facetas pueden agruparse en los siguientes rubros: reconocimiento, beneficio, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros de trabajo y políticas de trabajo. Segundo, “**satisfacción general**”, que viene a ser un indicador, resumen o promedio de las actitudes que posee la persona hacia las distintas facetas de su trabajo.

b. ¿Por qué es importante conocer el grado en que las personas se sienten satisfechas con su trabajo?

Definitivamente hay un creciente interés de las personas por saber cómo está en un momento dado la moral de sus trabajadores, es decir, el promedio de la satisfacción de todos sus integrantes. En cierta medida la moral puede ser considerada como un útil indicador del fundamento global de la organización. De esta manera, la gerencia puede comparar como estas la satisfacción en distintos momentos, en dicha área y en relación a otras organizaciones.

- Se pasa una parte considerable de la vida trabajando.
- El nivel de satisfacción laboral impacta en otras proposiciones de la vida (ámbito familiar, vecinal, comunitario), y,
- El nivel de satisfacción individual afecta al comportamiento laboral de otros individuos (rotación y ausentismo)

c. Consecuencias De La Insatisfacción

➤ **Ausentismo**

Múltiples estudios empíricos han sugerido que la insatisfacción conduce al ausentismo. Desde luego el

ausentismo se manifiesta mediante **“enfermedades”**, **“problemas familiares”**, etc. este fenómeno organizacional causa altísimo costos a la empresa.

➤ **Rotación**

Como el ausentismo, la rotación tiene una asociación moderadamente fuerte con la satisfacción laboral y provoca graves juicios al funcionamiento de la organización. Los costos de la rotación crece significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico. La rotación demanda mayores gastos de selección del personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido.

➤ **Salud de la persona**

Los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas de enfermedades físicas, desde dolores de cabeza hasta problemas cardiacos. La asociación entre salud y satisfacción no indica que una cause a la otra.

Por lo tanto de la clasificación se sustrae algunas alternativas de solución más optimas que nos ayudaran a desarrollar mejor esta investigación las cuales son: la participación y delegación de responsabilidades, implantación de metas y objetivos, reconocimiento del trabajo efectuado estos son factores que tiene un grado de influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, por lo que con esta investigación pretendo dar a conocer, determinar y analizar los factores con mayor preponderancia que

influyen el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Abancay.

1.3.6 Marco Conceptual

1.3.6.1 Ascenso

Es la elevación de grado o cargo de una persona dentro de una organización según el desempeño laboral y el grado de responsabilidad de funciones que desarrolle.

El ascenso está desarrollado para el personal laboral que sea capaz de cumplir metas y objetivos de acuerdo al planteamiento de la organización y de allí como recompensa se le atribuye un aumento de grado o cargo.

1.3.6.2 Autoestima

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

1.3.6.3 Capacitación en el trabajo

Enfoque de la capacitación que ocurre fuera del centro de trabajo, pero que pretende simular condiciones laborales reales; el propósito es evitar las presiones que ocurre en el trabajo que podría entorpecer el trabajo de aprendizaje. Es el método al que se ocurre para especializar a los trabajadores en un tema o sistema que se está desarrollando deficientemente.

1.3.6.4 Capital humano

Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral, Valor que tiene el talento de las personas.

1.3.6.5 Desempeño laboral (definiciones)

- Stoner (1996) afirma, el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (pág. 482).
- Chiavenato (1999), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (pág. 481).
- Al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y

será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

1.3.6.6 Gerente

Persona responsable de dirigir las actividades que le sirven a la organización para alcanzar sus metas.

1.3.6.7 Gerente general

Persona responsable de toda la organización y sus actividades que esta desarrolle con la dirección y toma de decisiones que está presente o desempeño, ej.: producción, venta, mercadotecnia y finanzas, de una organización.

1.3.6.8 Incentivo

Técnicas que utilizan las compañías para mejorar sus ventas. Consiste en premiar económicamente o con descuentos a la distribución o compra del producto. Cuando esto se hace con el sistema de distribución eso quiere decir que se quiere motivar a los vendedores o trabajadores para que garantice el rendimiento de trabajo.

1.3.6.9 Influencia

Toda acción o ejemplo de conducta que propicien que otra persona o grupo cambien de actitud o conducta. Son acciones que a través del efecto que este contraiga genera un liderazgo.

1.3.6.10 Local

Perteneciente a un lugar, comarca o país. Municipal, provincial, por oposición o a general o nacional.

Es la infraestructura donde se encuentra almacenada la logística de todos aquellos materiales relacionados con la

actividad de la organización y que sirven para el desarrollo de metas y objetivos empresariales.

1.3.6.11 Motivación

Rada (2001), utilizar las preferencias más profundas para orientarse y avanzar hacia los objetivos. Dentro de la motivación existen cuatro (4) aptitudes: afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo (pág. 169).

1.3.6.12 Municipalidad

Es una institución que tiene como rol básico dirigir y regular la vida de la sociedad, encargada de garantizar la satisfacción de las necesidades públicas, así como facilitar y vigilar el adecuado suministro de los bienes privados. El gobierno en todos sus niveles debe velar por el bienestar social, considerando como principio fundamental la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, esto implica que la eficiencia de sus acciones de gobierno y de los trabajadores que laboran dentro de ese gobierno deben evaluar fundamentalmente, en función a sus “**impacto**” en el bienestar de la sociedad.

1.3.6.13 Necesidades

Rosales (2000) Afirma: La necesidad *está* acompañada por un estado de inquietud o tensión, que origina que el comportamiento humano sea dirigido hacia una meta que satisfaga la necesidad, y en esta forma reduzca la tensión o inquietud (pág. 613).

Según MASLOW pueden clasificarse en un orden de satisfacciones, en: necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia, de estima y auto respeto, y autorrealización.

1.3.6.14 Participación

Es el grado de autoridad que posee la persona en la acción de hechos y actividades a través de determinadas funciones y roles dentro de la organización.

1.3.6.15 Población

Es una comunidad humana agrupada en familias, municipios, provincias, regiones, partidos, sindicatos, cooperativas, distribuidos en un territorio determinado, que ha alcanzado ciertos grados de unificación mediante una constante acción de interés y propósito. (Ghiglino, 1993, pág. 12).

1.3.6.16 Reconocimiento

Es el acto de hacer conocer las acciones y logros según su desempeño laboral de un determinado trabajador en beneficio de la organización. El reconocimiento se puede dar individual, grupal o a nivel institucional la cual puede crear cambios en el comportamiento de sus compañeros laborales (motivarlos a mejorarlo).

1.3.6.17 Responsabilidades

Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo, que se encuentra jerarquizado en las entidades públicas.

1.3.6.18 Satisfacción

Rada (2001) afirma, la satisfacción se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. por ser una “**actitud**” la satisfacción laboral es una tendencia relativa estable de

responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona.

Kotler (2001) afirma, está basado en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo. La satisfacción es el grado en que el desempeño percibido de un producto concuerda con las expectativas del comprador. Si el desempeño del producto no alcanza las expectativas, el comprador quedara insatisfecho. La satisfacción de los clientes está íntimamente relacionada con la calidad (pág. 215).

1.3.6.19 Satisfacción del trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, (1991:203), plantean que ***“es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.”*** La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

1.3.6.20 Teoría

Grupo congruente de hipótesis presentadas para explicar la relación entre dos hechos observados o más para construir una base sólida para pronosticar asentamientos futuros.

1.3.6.21 Teoría de las necesidades

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida.

1.3.6.22 Teoría de los reforzamiento

Según la teoría de los refuerzos, una persona está motivada cuando responde a los estímulos con patrones de conducta consistentes en el tiempo.

1.3.6.23 Teoría de la equidad

Según la teoría de la equidad las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de su esfuerzo en proporción con el esfuerzo que realizan.

1.3.6.24 Teoría de las expectativas

Teoría de la motivación que dice que las personas eligen cómo comportarse, de entre varias conductas alternativas, con base en sus expectativas de los que obtendrán de cada conducta.

1.3.6.25 Teoría de las metas

Stoner (1996) define, según la teoría de las metas las personas están motivadas cuando se comportan de manera que las impulsa hacia ciertas metas claras, las cuales aceptan y pueden tener la esperanza razonable de alcanzar. (pág. 482).

1.3.6.26 Toma de decisiones

Proceso para encontrar y elegir un curso de acción para resolver un problema concreto.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2018?

1.4.2 Problema Específico

- ¿Cómo los factores motivacionales intrínsecos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?
- ¿Cómo la implementación de metas y objetivos influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?
- ¿Cómo el reconocimiento del trabajo efectuado influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?

1.4.3 Justificación del estudio

La realización de esta investigación tiene dos motivos que la justifican y se desarrollan en esta investigación. Primero, se pretende efectuar de carácter teórico para implantar dentro de la entidad (Municipalidad Provincial de Abancay) la teoría de la motivación como un factor que ocasiona, canaliza y sostiene la conducta de una persona, que intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores de una organización y que estas estimulan la evolución del desempeño laboral de los trabajadores mejorando así la calidad de atención, ejecución de las acciones eficientes, y el planteamiento de mejorar la calidad de vida de la población, dirigir y regular la vida de la sociedad, encargada de garantizar la satisfacción de las necesidades públicas, así como facilitar y vigilar el adecuado suministro de los bienes privados.

Segundo, esta investigación se realiza por que los gerentes y los administradores de la administración en la gestión pública llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables por la incapacidad o capacidad deficiente de los trabajadores, pero sin darse cuenta la razón de las metas inalcanzables es porque existe una escasez de motivación por parte de la alta gerencia hacia sus trabajadores y más considerando que la motivación contribuye al grado de compromiso de la persona para cumplir metas y objetivos organizaciones pero siempre tomando en cuenta el desarrollo y satisfacción de sus necesidades personales y laborales.

Y él para que de esta investigación está relacionada con dos fundamentos. Primero, comprobar que la motivación y los factores motivacionales son un instrumento determinante para la optimización o el bajo rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores dentro de la organización. Segundo, para determinar el grado de motivación existente en la organización y la frecuencia en la que se maneja este enfoque para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores en la Municipalidad Provincial de Abancay.

1.4.4 Hipótesis

1.4.4.1 Hipótesis General

Los factores motivacionales influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

1.4.4.2 Hipótesis Específicas

- Los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

- Los factores motivacionales extrínsecos intervienen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- El reconocimiento del trabajo efectuado influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

1.4.5 Objetivos

1.4.5.1 Objetivo General

- Determinar si los factores motivacionales influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores.

1.4.5.2 Objetivo Específico

- Determinar si la influencia de los factores motivacionales intrínsecos influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- Analizar la intervención de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- Determinar el grado de influencia del reconocimiento del trabajo efectuado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

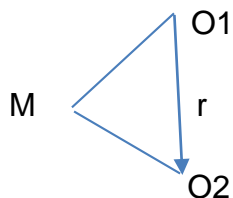
2 MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

En esta investigación se utiliza el método descriptivo que nos ayudará a describir situaciones y eventos (cómo es y cómo ésta se manifiesta) describiremos las participaciones importantes de las personas y grupos

(observar, identificar y clasificar las variables que operan en una situación determinada).

El diseño de investigación es correlacional causal transeccional. El diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M : Muestra

O1 : Variable 1

O2 : Variable 2

r : Relación entre variables de estudio

Este método de investigación nos ayudará a medir el grado de relación existente entre los factores motivación y el desempeño laboral (relación entre dos conceptos).

2.1.1 Variables, operacionalización

En el presente estudio se han considerado dos variables: Factores motivacionales y desempeño laboral.

2.1.1.1 Variable Independiente

Factores motivacionales

La motivación como el primer paso que nos lleva a la acción que el trabajador realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi punto de vista un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

2.1.1.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

(Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013, pág. 555) Afirman que se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos. Se refiere también a las acciones que contribuyen al ambiente de la organización, como a brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. Tomando en cuenta la definición considero para el presente trabajo las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y evaluación.

2.1.1.3 Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Factores Motivacionales: El conjunto de necesidades que explican el comportamiento de las personas son lo que denominamos factores motivadores o motivos.	La motivación como el primer paso que nos lleva a la acción que el trabajador realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi punto de vista un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.	• Motivaciones extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de ascenso • Estilo de liderazgo • Estimulo remunerativo • Beneficios • Incentivos • Participación y delegación de responsabilidades
		• Motivaciones intrínsecas.	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades sociales • Trabajo en equipo • Capacitaciones de especialización
		• Reconocimiento del trabajo efectuado	<ul style="list-style-type: none"> • Permisos • Cartas de felicitaciones • Bonos
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral: (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013, pág. 555) Afirmaron que se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas	Es la influencia en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño laboral se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador en pro de consolidar los objetivos de la organización.	• Eficiencia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Rendimiento • Gestión del tiempo
		• Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las metas y objetivos • Rotación • Salud de la persona • Ausentismo

2.1.2 Población y muestra

La Municipalidad Provincial de Abancay tiene como población un número de 402 trabajadores tomando en cuenta la situación de nombrados y contratados, quienes laboran bajo las distintas modalidades que existen en el ámbito de las entidades públicas tales como el D.L. 1057, D.Ley 276, D.Ley 728 y Locación de Servicios.

2.1.2.1 Población

La Municipalidad Provincial de Abancay tiene 402 trabajadores (nombrados y contratados). En la presente investigación la población está conformada por el personal administrativo y asistencial que son:

- D. Ley N° 276 180 trabajadores
- D. Ley N° 1057 120 trabajadores
- D. Ley N° 728 6 trabajadores
- Locación servicios 96 trabajadores

2.1.2.2 Muestra

- **Muestreo probabilística:** Se utilizará técnicas matemáticas, numéricas la cual están relacionadas a una fórmula.
- **Muestreo Aleatorio Simple:** Se considerará a la población de forma homogénea.
- **Fórmula para calcular el tamaño de muestra:**

$$n = \frac{NZ^2PQ}{NE^2 + Z^2PQ}$$

Tabla 1. Muestreo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	No	No	Si
Q		40%		e		5%		N		402				
P		60%		Z		1,96								

Fuente: Elaboración Propia

APLICACIÓN DE FORMULA

$$n = \left(\frac{NZ^2 PQ}{NE^2 + Z^2 PQ} \right)$$

$$n = \left(\frac{(402)(1,96^2)(0,4)(0,6)}{(402)(0,05^2) + (1,96^2)(0,4)(0,6)} \right)$$

$$n = \left(\frac{370,637568}{1,926984} \right)$$

$$n = 192 \rightarrow \text{trabajadores}$$

2.1.2.3 El procedimiento de cálculo de muestra

Para el procedimiento de la muestra se ha tomado en cuenta el muestreo probabilístico que se requiere para el desarrollo de la investigación ya que ante ellos está enfocado el desarrollo de la motivación – desempeño laboral.

3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.1 Técnica e Instrumento:

Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
➤ Encuesta	Cuestionario

Fuente: *Elaboración Propia*

3.1.1 Validez

Para el cual se utilizará un:

- Análisis cuantitativo: El proceso de análisis será estadístico utilizando programa estadístico informático SPSS 22.

3.1.2 Confiabilidad

Por otro lado, el instrumento fue sometido a una prueba de confiabilidad estadística cuya confiabilidad cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3: Estadística de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,742	80

Fuente: Elaboración propia de resultados de encuestas aplicadas a servidores públicos de la M.P.A. 2018

El coeficiente de confiabilidad calculado para el instrumento de medición arroja un valor de 0,742, por tanto, según el análisis estadístico de confiabilidad, nos permite concluir que según la escala de valoración existe un nivel de confiabilidad aceptable, es decir que el instrumento es confiable.

3.2 Métodos de análisis de datos

- **Tablas de distribución:** Es una herramienta que permite ordenar los datos de manera que se presentan numéricamente las características de la distribución de un conjunto de datos o muestra.
- **Gráficos estadísticos:** Las representaciones gráficas deben conseguir que un simple análisis visual ofrezca la mayor información posible, los gráficos más utilizados son:
 - Diagrama de barra
 - Diagramas de sectores
 - histogramas

En este caso para la investigación impartida hare uso del diagrama de sectores ya que fundamentalmente se usa para variables cualitativas y su representación es por medio de un círculo dividido en sectores.

- **Prueba de chi cuadrada:** Esta prueba nos permite verificar si los datos obtenidos en una muestra en una escala de medida nominal o superior se ajustan a una distribución de frecuencias determinadas.

3.3 Aspectos éticos

Se aplicó la encuesta y se valoró las opiniones y confianza, respetando los aspectos de confidencialidad en el momento de la aplicación de las encuestas, a razón que se ejecutó en el anonimato de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, que participaron y colaboraron en dicha encuesta.

4 RESULTADOS

4.1 INTERPRETACIÓN DE DATOS

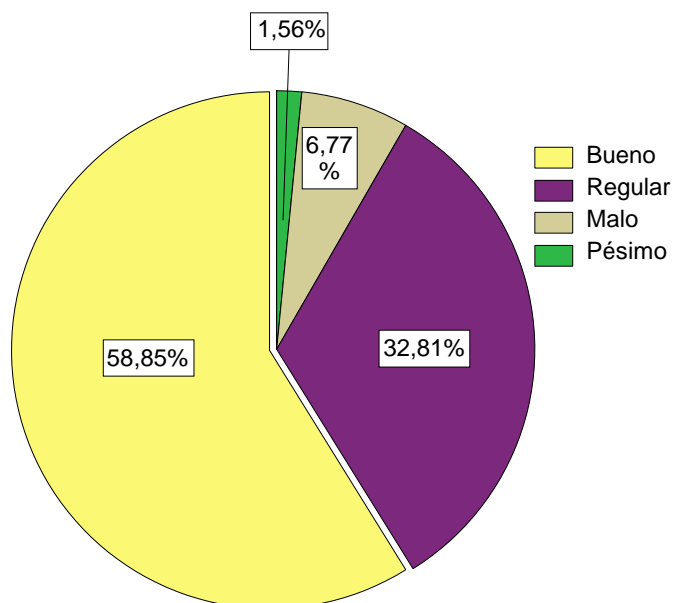
1. ¿CÓMO ES LA MOTIVACIÓN LABORAL QUE DESARROLLA EL GERENTE HACIA LOS TRABAJADORES?

Tabla 4: Motivación laboral que desarrolla el gerente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	113	58.9	58.9	58.9
	Regular	63	32.8	32.8	91.7
	Malo	13	6.8	6.8	98.4
	Pésimo	3	1.6	1.6	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: Motivación laboral que desarrolla el gerente



Interpretación: El gráfico muestra la actitud de como los gerentes orientan la motivación hacia sus trabajadores, donde se observa que el grado de aceptación es significativo por un **58.85%** de los trabajadores quienes señalan que es **bueno**, otro resultado arrojó que el **32.81%** refiere que el desempeño es de **regular**, así también existen trabajadores con un porcentaje de **6.77%** que manifiestan su descontento ya que creen que la motivación laboral por parte del gerente es **malo**, por último se

obtuvo un resultado de **1.56%** del total de los encuestados quienes afirman que la motivación empleada es **pésima**.

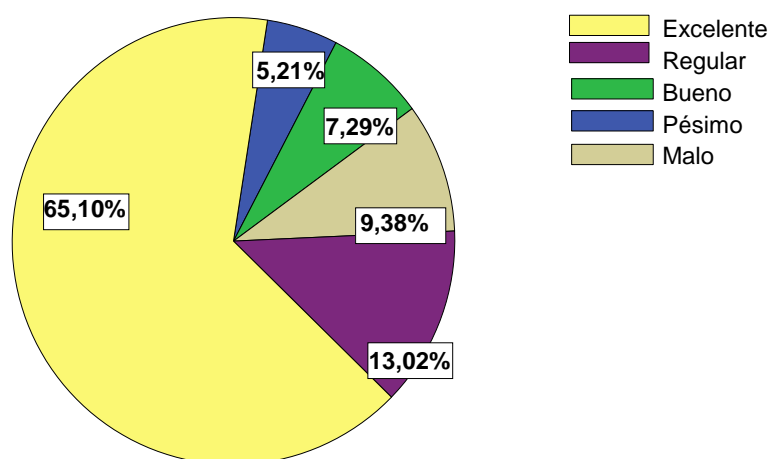
2. ¿PARA UD. LA PARTICIPACIÓN Y DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES SEDA DE MANERA?

Tabla 5: Frecuencia de participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	125	65.1	65.1	13.0
	Bueno	25	13.0	13.0	20.3
	Regular	14	7.29	7.29	85.4
	Malo	18	9.38	9.38	90.6
	Pésimo	10	5.2	5.2	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9: Frecuencia de participación



Según este grafico se representa la siguiente información; donde se menciona la perspectiva que tienen los trabajadores con respecto a la forma como se realiza la participación y delegación de responsabilidades, siendo tomada por los trabajadores de manera **excelente** representado por un **65.10%** lo que implica el reconocimiento del trabajo efectuado. Seguidamente se encuentra la alternativa de forma **bueno** simbolizado por un **13.02%** lo que implica ascensos de puestos o de actividades por periodos determinados. Otros lo consideran **malo** representado por un **9.38%** quienes afirman que muchas veces estas delegaciones de responsabilidades lo hacen cuando ya no pueden realizarlo

las tareas por parte de los jefes o a veces cuando son trabajadores con influencia. Seguida por la alternativa **regular** simbolizado por un **7.29%** de los trabajadores quienes se sienten subordinados por sus jefes inmediatos. Por último se encuentra la forma **pésimo** configurada por un **5.21%** los cuales no están de acuerdo con las demás alternativas. Por ende se puede concluir que existen trabajadores que solo busca sus ingresos económicos mas no contribuir al logro de la organización.

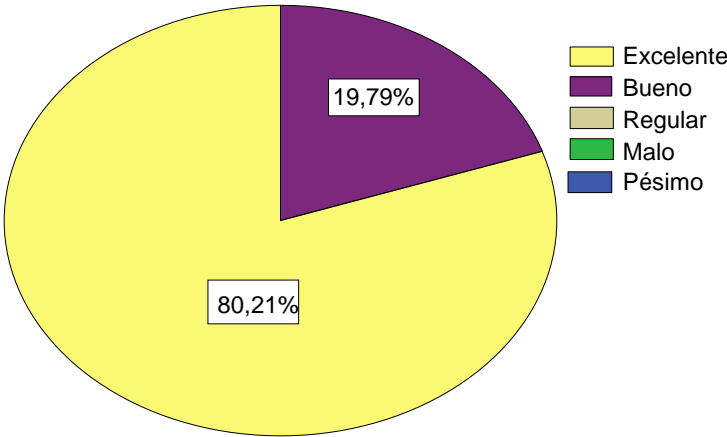
3. ¿CÓMO CALIFICA LA IMPLANTACIÓN DE METAS Y OBJETIVOS?

Tabla 6: Implantación de metas y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	154	80.2	80.2	80.2
	Bueno	38	19.8	19.8	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10: Implantación de metas y objetivos



Ahora podemos observar la frecuencia con que se realiza la implementación de metas y objetivos siendo simbolizado por un **80.21%** quienes afirman que dicha implantación se realiza de forma **Excelente** y por otra parte la alternativa siguiente es de **19.79%** quienes afirman que la implementación se da de una forma **Buena**. De los datos obtenidos se concluye que la primera alternativa fue respondida por los trabajadores nombrados ya que conocen los mecanismos de trabajo, la existencia de todas las normas que regulan la implantación de metas y objetivos, por ende la segunda alternativa sería contestada por los

trabajadores contratados ya que son personas que recientemente se incorporan a la institución pero tienen conocimientos básicos relacionados a la implantación de metas y objetivos en cuanto al cumplimiento.

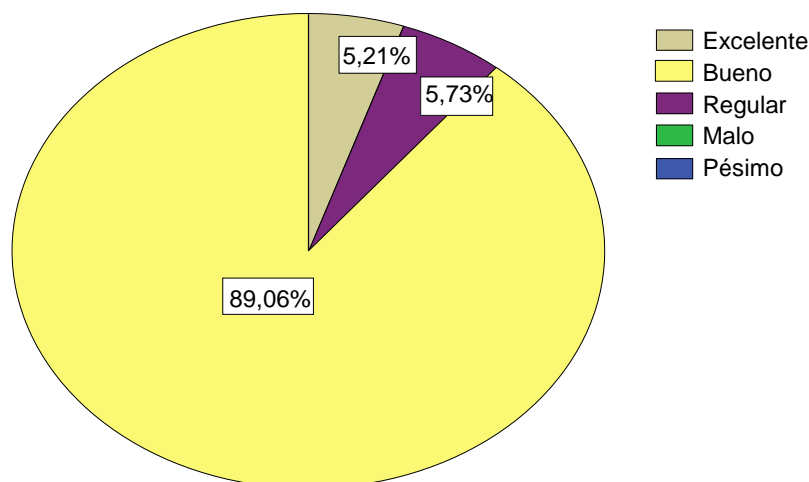
4. ¿PARA UD. CÓMO ES EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Tabla 7: Cumplimiento de metas y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	10	5.2	5.2	5.2
	Bueno	171	89.1	89.1	94.3
	Regular	11	5.7	5.7	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11: Cumplimiento de metas y objetivos



La gráfica muestra la calificación que los trabajadores consideran en cuanto a su desempeño laboral, relacionado al cumplimiento de las metas y objetivos como primera alternativa con un alto porcentaje de calificación es el de **bueno**, lo cual implica que el desempeño laboral es muy importante tanto para trabajadores nombrados como para los trabajadores contratados representados por un **89.06%** con la finalidad de buscar y lograr los ascensos u otros beneficios. Seguidamente se observa otra calificación en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos se da de forma **regular** simbolizado por **5.73%** de los trabajadores quienes afirman que cada año el cumplimiento de metas y objetivos nunca se da al cien por ciento, también se obtuvo como respuesta la alternativa **excelente** el cual está configurada por un **5.21%** lo cual

nos conlleva a una exageración por parte de los trabajadores ya que difícilmente se logra en su totalidad las metas y objetivos en instituciones públicas como es el caso.

Y por último se concluye que en dicha institución, el cumplimiento de metas y objetivos es regularmente bueno ya que toda actividad se maneja en periodos determinados y en función a los reglamentos que los rigen como institución pública.

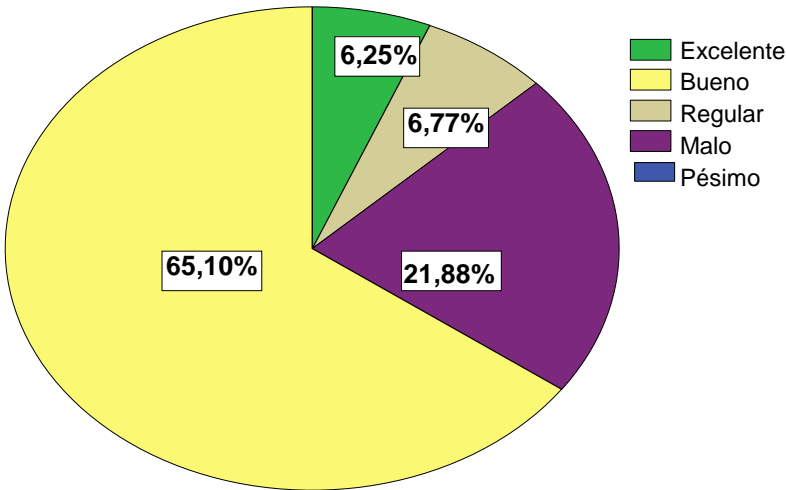
5. ¿LA IMPLANTACIÓN DE METAS Y OBJETIVOS COMO SE DIRECCIONA EL DESARROLLO LABORAL?

Tabla 8: Dirección de la implementación de metas y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	12	6.3	6.3	6.3
	Bueno	125	65.1	65.1	71.4
	Regular	13	6.8	6.8	78.1
	Malo	42	21.9	21.9	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12: Dirección de la implementación de metas y objetivos



En el presente gráfico podemos rescatar la forma de cómo esta direccionado el desarrollo laboral en función al tipo de reconocimiento, en donde se observa que los gerentes reconocen en un **65.10%** el trabajo como **bueno**. Seguido por la alternativa **malo con un 21.88%**, a su vez se muestra el tercer reconocimiento **regular** que equivale a un **6.77%** de los

trabajadores y por último se obtuvo como resultado el reconocimiento de forma **excelente** siendo el **6.25%** del total de los encuestados.

De donde se concluye que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, muestran que si existe un reconocimiento considerable del trabajo efectuado.

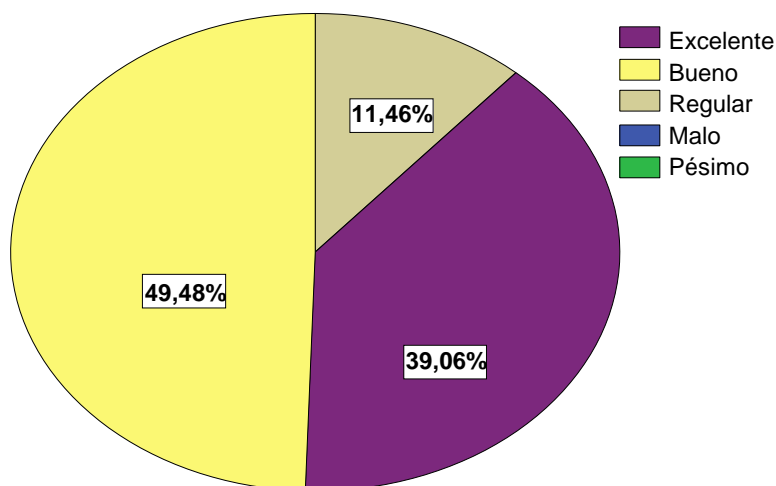
6. ¿DE QUÉ MANERA LA MOTIVACIÓN LABORAL MEJORA LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES?

Tabla 9: La motivación laboral mejora la conducta de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	75	39.1	39.1	39.1
	Bueno	95	49.5	49.5	88.5
	Regular	22	11.5	11.5	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13: La motivación laboral mejora la conducta de los trabajadores



El gráfico muestra la influencia que emite la motivación en relación a la conducta de los trabajadores entre nombrados y contratados de donde se observa que el **49.48%** representado por trabajadores que si consideran de suma importancia la motivación para el desempeño laboral lo consideran de forma **bueno** para mejores logros organizacionales. Seguido por un **39.06%** de los trabajadores quienes mencionan que es **excelente** la motivación para el desempeño laboral y así poder cumplir con las metas y objetivos. Por último

algunos un **11.46%** de los trabajadores consideran a la motivación relativamente **regular** de lo cual se deduce de son trabajadores individualistas ósea que casi nunca trabajan en equipo.

En conclusión se puede determinar que los trabajadores si necesitan de motivación para el mejor cumplimiento de objetivos y metas.

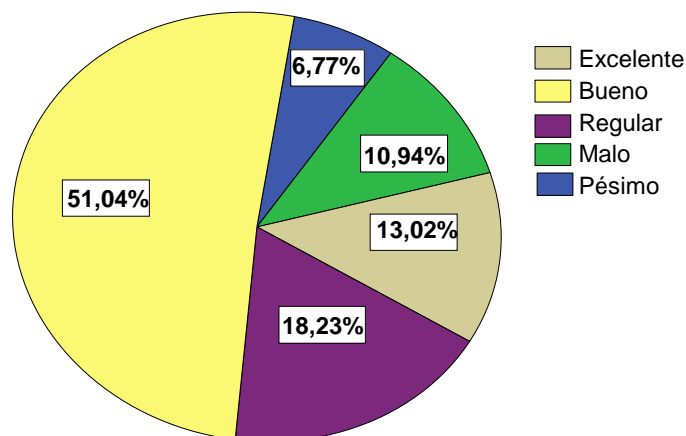
7. ¿CÓMO LA MOTIVACIÓN LABORAL MEJORA LA DIRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO?

Tabla 10: La motivación mejora el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	25	13.02	13.02	13.0
Bueno	98	51.04	51.04	64.1
Regular	35	18.23	18.23	82.3
Malo	21	10.94	10.94	89.1
Pésimo	13	6.77	6.77	100.0
Total	192	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 14: La motivación mejora el trabajo en equipo



El propósito de este grafico es mostrar de qué manera la motivación mejora el comportamiento del trabajo en equipo, por ende los trabajadores entre nombrados y contratados afirman de que si coadyuva quienes consideran que es **bueno** siendo simbolizado por un **51.04%**. Seguido por la alternativa **regular** que es representado por un **18.23%**. Luego se encuentra la afirmación

que la motivación es **excelente** configurada por un **13.02%**. También existe otra versión por parte de los trabajadores quienes dicen que la motivación es **malo** caracterizado por un **10.94%**. Por último existe la afirmación quienes consideran **pésimo** la motivación simbolizado por un **6.77%**. De los datos obtenidos se puede concluir que un gran porcentaje de trabajadores aceptan que la motivación laboral indicando que si mejora la dirección del comportamiento de trabajo en equipo a razón que la Municipalidad Provincial de Abancay, tiene como política interna realizar los reconocimientos grupales e individuales según al cumplimiento de las metas y objetivos.

4.2 Análisis de las variables

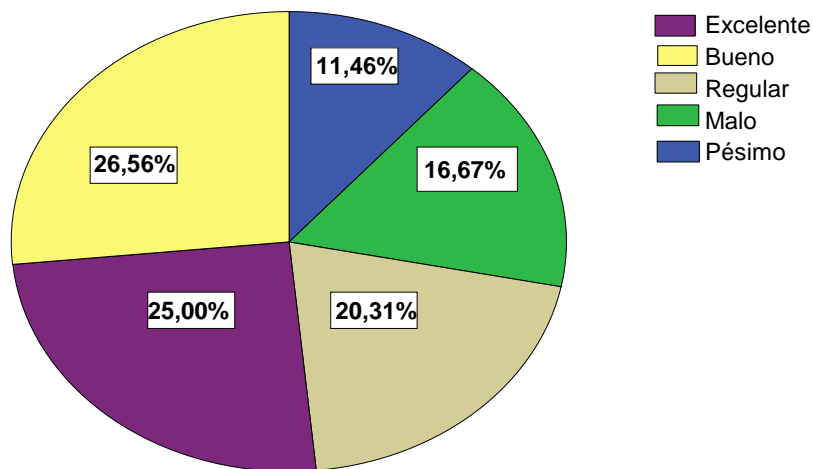
Las variables pueden definirse como aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales y naturales. Es cualquier característica, cualidad o propiedad de un fenómeno o hecho que tiende a variar y que es susceptible de ser modificado o evaluado.

Resultado de influencia entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Tabla 11: Influencia de los factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	48	25.0	25.0	25.0
	Bueno	51	26.56	26.56	45.3
	Regular	39	20.31	20.31	71.9
	Malo	32	16.67	16.67	83.3
	Pésimo	22	11.46	11.46	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Figura 15: Influencia de los factores motivacionales



Interpretación: Según esta grafica se muestra el grado de influencia de los factores motivacionales y el grado de aceptación que contribuye al logro de las metas y objetivos para los trabajadores, siendo considerado la alternativa **bueno** con un porcentaje de **26.56%** de trabajadores. Seguido por la alternativa **excelente** que dichos trabajadores entre nombrados y contratados lo consideran de suma importancia para el desarrollo de cada persona (experiencia) representado por un **25%**. También la alternativa **regular** representado por un **20.31%**. Otra alternativa que fue considerada es la opción **malo** ya que esto hace de que los trabajadores realicen sus labores con mayor eficiencia y eficacia simbolizado por **16.67%**.

Por ende se concluye que en dicha entidad los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos son fundamentales para un mejor desempeño laboral por los trabajadores, lo cual hace posible el cumplimiento de metas y objetivos, con la participación de todos los trabajadores nombrados y contratados y el direccionamiento por parte de los gerentes y/o autoridades.

4.3 Análisis de correlaciones

Resultados de correlación de los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Tabla 12: Correlación entre motivación y desempeño laboral

		Factores Motivacionales (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Factores Motivacionales (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	,488
		N	100
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,488
		Sig. (Bilateral)	1.000
		N	100

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas)

En conclusión el objetivo general es determinar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, por lo que se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: Los factores motivacionales no influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay

H1: Los factores motivacionales influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

Como se puede ver en la tabla N°6 según los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula (Ho); por tanto se puede afirmar que si influye favorablemente los factores motivacionales para un óptimo desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay. Además la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

4.4 Discusión de resultados

En la presente investigación hace referencia a los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Abancay. El concepto de la motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores; donde se ve el comportamiento de los trabajadores en general.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la existencia de la motivación laboral, el 69.27% del total de encuestados afirman que efectivamente existe motivación, por otro lado el 30.73% afirman que no existe motivación.

La motivación es el impulso para lograr las metas personales y organizacional; cuando hay mayor motivación será de mejor manera el desempeño laboral de los trabajadores; en la teoría de Herzberg nos da a conocer que el comportamiento de las personas en el trabajo nos manifiesta que existe dos factores que direcciona el comportamiento de las personas; el factor extrínsecos e intrínsecos en la Municipalidad Provincial de Abancay, se aplica la teoría para mejorar la calidad del desempeño laboral del personal esto según a los datos obtenidos.

La teoría “x” y “y” de Douglas McGregor, nos da a conocer que son personas con mayor grado de responsabilidad las que actúan con convicción en el trabajo; buscan resultados favorables para la organización los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, deberían de aplicar la teoría “y” buscando en el proceso de reclutamiento con las características de la mencionada teoría y así lograr las metas y objetivos.

Por último en el desempeño laboral considero las dimensiones de eficiencia-eficacia y rendimiento, estas dos son importantes para la organización y el desarrollo personal de cada trabajador; cuando la motivación va en un grado elevado el resultado será de manera adecuada con respecto al desempeño laboral, caso contrario cuando la motivación es menor no habrá resultado con el desempeño laboral de los trabajadores como vemos en el trabajo de investigación si existe una motivación adecuada.

5 CONCLUSIONES

Primera: Se puede concluir que efectivamente los factores motivacionales si influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, a razón que se obtuvo como resultado que la satisfacción puede ser abordada desde distintas perspectivas (motivación extrínseca y motivación intrínsecas). El factor motivacional con mayor incidencia para los trabajadores, es el reconocimiento del trabajo efectuado con un 26.56%, seguido por la participación y delegación de responsabilidades por un 25%; lo que significa que la motivación extrínseca se aplica con éxito es decir que si existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral.

Segunda: se puede determinar que la influencia de los factores motivacionales intrínsecos si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, responde al cumplimiento de las metas y objetivos el cual los trabajadores reconocen como excelente con un 65.10%, seguido por un reconocimiento bueno de 21.88%; por consiguiente se determina que los factores motivacionales intrínsecos si influyen en el desempeño laboral.

Tercera: se puedo analizar la intervención de los factores motivacionales extrínsecos frente al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, a razón que se obtuvo que la motivación direcciona a lograr la búsqueda de mejores condiciones grupales con un 51.04%, por consiguiente los factores motivacionales extrínsecos si intervienen en el desempeño laboral logrando un clima organizacional agradable.

Cuarta: se pudo determinar que el grado de influencia del reconocimiento del trabajo efectuado en el desempeño laboral de los trabajadores, un 39.58% son reconocidos en forma excelente, lo cual implica una satisfacción de un trabajo en equipo, un 29.69% afirma que el logro de las metas y objetivos logrados es bueno y solo un 14.58% afirma el

reconocimiento es de forma regular; por consiguiente se determina que el grado de influencia para un adecuado desempeño laboral es el reconocimiento de trabajo efectuado por los trabajadores.

6 RECOMENDACIONES

- Sugiero que la Municipalidad Provincial de Abancay, mediante la gerencia general continúe con esta cultura organizacional del reconocimiento grupal e individual de los trabajadores, a razón que esta acción coadyuva al logro de las metas y objetivos.
- Desarrollar talleres y capacitaciones donde se refuerce los conocimientos de los trabajadores, con el propósito de poder identificar las habilidades cognitivas y sociales con las que cuentan cada trabajador.
- Mediante la alta dirección se debe de reunir a todos los trabajadores, para poder identificar el grado de motivación de cada uno de ellos ya sea las reacciones positivas y negativas; de tal manera podemos ver el estado del ciclo motivacional dentro de un trabajo, por gerencias, departamentos.
- Se sugiere a los Funcionarios públicos gestionar, el derecho al seguro de vida para todos los trabajadores a razón que el ambiente de trabajo es inseguro por las deficiencias que presenta la entidad, y por la necesidad y relevancia que garantice el estado de salud de cada trabajador.

7 BIBLIOGRAFIA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial / Organizacional un enfoque aplicado*. México: D.F.Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Alderfer, C., & Luthnas, F. (2008). *Comportamiento Oranizacional*. México: Undécima Edición (MC GRAW - HILL Interamericana).
- Becker, L. y., & Luthnas, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Undécima Edición (MC GRAW - HILL Interamericana).
- Carolina, A. M. (s.f.). *Instituto Univeritario de Tecnología del Estado Trujillo*. Venezuela.
- Chiavenato, A. (1999). *Introduccion a la Teoria Gneral de la Administración*. California: Quinta Edición (MC GRAW - HILL Interamericana).
- Ghiglini, J. C. (1993). *Manual de Derecho Municipal*. Perú: Segunda Edición (CICE).
- Gonzales. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- H., S. J., & Finkelstein, M. J. (2006). *La Prensa Universitaria*.
- Herzberg, F., & Luthnas, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Undécima Edición.
- Kotler, P. (2001). *Marketing*. México: Octava Edición (Pearson Educación).
- LUTHNAS, F. (2008). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. MEXICO: UNDECIMA EDICIÓN (MC GRAW -HILL Interamericana).
- Nadler, D., Lawler, E., & Luthnas, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Undécima Edición (MC GRAW- HILL- Internacional).
- Niria, Q., Africano, N., & Faría , E. (s.f.). *Especialista Desarrollo Organiaciones Inteligentes*.
- Rada, J. F. (2001). *El Comportamiento Humano en la Organización*. Perú: Segunda Edición (Univeridad del Pacífico).
- Robbins, & Judge, T. (2013). *Cmportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Oraganizacional*. México: Decimotercera Edición Pearson Educación .

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración un Empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.

Rosales, M. P. (2000). *Diccionario de Administración*. España: Décima Edición (LEXUS).

Skinner, B., & Luthnas, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Undécima Edición (MC GRAW - HILL Internacional).

Stoner, J. A. (1996). *Administracion*. México: Sexta Edición (Prentice - HALL Hispanoamericana).

STONER, T. J. (1996). *ADMINISTRACION* . MÉXICO: Sexta Edición (PRENTICE -HALL Hispanoamericana).

ANEXOS

Anexo 1: cuestionario

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TRUJILLO”

La presente encuesta se aplicara a los trabajadores de la MPA con la finalidad de aportar a realizar el trabajo de investigación sobre LA MOTIVACION LABORAL.

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY.

NOMBRADO:

CONTRATADO:

1. ¿Cómo es la motivación laboral que desarrolla el gerente hacia los trabajadores?
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo

2. ¿Para Ud. la participación y delegación de responsabilidades es de manera?
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo

3. ¿Cómo califica la implantación de metas y objetivos?
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo

4. ¿Para Ud. Cómo es el cumplimiento de Metas y Objetivos dentro de su institución?
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo

5. ¿La implantación de metas y objetivos como se direcciona el desarrollo laboral?
- a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo
6. ¿De qué manera la motivación laboral mejora la conducta de los trabajadores?
- a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo
7. ¿Cómo la motivación laboral mejora la dirección del comportamiento de trabajo en equipo?
- a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Pésimo

✓ -Validez de los instrumentos

Para Hernández, et al (2010), la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello para determinar dicha validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de contenido.

✓ -Matriz de consistencia

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2018?	Determinar si los factores motivacionales influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores	Los factores motivacionales influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.	Variable Independiente <ul style="list-style-type: none"> Factores motivacionales <ul style="list-style-type: none"> Motivaciones extrínsecas Motivaciones intrínsecas Reconocimiento del trabajo efectuado 	Nivel De Investigación a) Básico Busca el conocimiento en sí, en la determinación de generalidades universales. b) Sustancial Orientado a describir cómo explicar, la realidad. c) Investigación Descriptiva y Correlacional * Descriptivo Ayuda a describir situaciones y eventos como se manifiesta. * Correlacional Nos ayuda a medir
Sub Problemas	Objetivos Específicos	Sub Hipótesis		
¿Cómo los factores motivacionales intrínsecos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?	Determinar si la influencia de los factores motivacionales intrínsecos influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay	Los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay	Variable Dependiente <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia y eficacia Rendimiento 	
¿Cómo la implementación de metas y objetivos influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de	Analizar la intervención de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de	Los factores motivacionales extrínsecos intervienen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la		

Abancay?	Abancay.	Municipalidad Provincial de Abancay.		el grado de relación existente entre la motivación y el desempeño laboral (relación de dos conceptos).
¿Cómo el reconocimiento del trabajo efectuado influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?	Determinar el grado de influencia del reconocimiento del trabajo efectuado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.	El reconocimiento del trabajo efectuado influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay.		<p>2.- Método de Investigación * Deductivo</p> <p>3.- Diseño de Investigación * Descriptivo</p> <p>4.- Técnica e Instrumento de Recolección de Datos * Encuesta</p> <p>5.- Población y Muestreo de Estudio</p> <p>a) Población Aproximadamente 402 trabajadores contratados y nombrados.</p> <p>b) Muestra Se realizara la encuesta a 192 trabajadores nombrados y contratados.</p>

Anexo 3: constancia de acreditación

8.1 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



Abancay, 04 de Mayo del 2018.

CARTA N° 143--2018-SGRH-GAF-MPA

Lic. Adm. Carla Ramírez Chipa.

ASUNTO : SE LE OTORGA AUTORIZACION.

Por medio del presente documento tengo el agrado de dirigirme a usted, para otorgar la autorización para realizar el trabajo de investigación (tesis) sobre: "Motivación Laboral a los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay", el mismo que lo realizará en la Municipalidad Provincial de Abancay, el cual es en atención a la solicitud presentada por parte de la interesada.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
Yolanda Aedo Hilares
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

CC
ARCHIVO.

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ABANCAY**



**CUADRO PARA ASIGNACION DE
PERSONAL (CAP)
2010**





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

CAP 2010

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

SECTOR : GOBIERNO LOCAL

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		ALCALDIA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
1	Alcalde		FP	1	1		1
2	Asesor I	D4-05-064-5	EC	1			1
3	Asistente Administrativo II	P2-05-086-3	SP-ES	1		1	
4	Secretaría III	T5-05-675-2	SP-AP	1	1		
5	Chofer II	T3-60-245-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	3	2	2

I. DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		ALCALDIA					
I.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:		PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
6	Procurador Municipal	D4-05-295-5	EC	1	1		1
7	Abogado II	P2-40-005-3	SP-ES	1	1		
8	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	1

II. DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		GERENCIA DE CONTROL INSTITUCIONAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
9	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	SP-ES	1	1		
10	Auditor II	P2-05-080-3	SP-ES	1	1		
11	Auditor I	P1-05-080-3	SP-ES	1		1	
12	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	2	2	0

III. DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		SECRETARIA GENERAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
13	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	EC	1	1		1
14	Abogado II	P2-40-005-3	SP-ES	1		1	
15	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
16	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	2	2	

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

III.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	SECRETARIA GENERAL					
III.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
17	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		1
18	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
19	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
20	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	1

III.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	SECRETARIA GENERAL					
III.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE REGISTROS CIVILES					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
21	Director Sistema Administrativo II	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
22	Especialista Sistema administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
23	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
24	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	3	1	0

IV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA MUNICIPAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
25	Gerencia Municipal	D5-05-300-5	EC	1	1		1
26	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
27	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	1

V.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
28	Director Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	EC	1	1		1
29	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

V.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION					
V.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE PRESUPUESTO					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
30	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
31	Economista II	P2-20-305-3	SP-ES	1		1	
32	Técnico en planificación II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

V.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION					
V.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE PLANIFICACION Y RACIONALIZACION					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
33	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-296-4	SP-EJ	1	1		
34	Planificador II	P2-05-610-3	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

V.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION					
V.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE PROGRAMACION DE INVERSIONES					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
35	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	
36	Especialista Sistema Administrativo III	P3-05-338-3	SP-ES	1		1	
37	Especialista Sistema Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	0

V.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PRESUPUESTO, PLANIFICACION Y RACIONALIZACION					
V.4	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE ESTADISTICA E INFORMATICA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
38	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-296-4	SP-EJ	1	1		
39	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
40	Técnico en Estadística I	T1-05-405-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	0

VI.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
41	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-290-5	EC	1	1		1
42	Abogado II	P2-40-005-3	SP-ES	1	1		
43	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	1

VII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
44	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	EC	1	1		1
45	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

VII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS					
VII.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE LOGISTICA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
46	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
47	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1		1	
48	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1	1		
49/50	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	2		
51	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
52	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
53	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
54	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
55	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
56	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
56/58	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	2	2		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				13	10	3	0

VII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS					
VII.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
59	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
60	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1	1		
61	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1		1	
62	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-AP	1		1	
63	Asistente Social II	P3-05-338-3	SP-AP	1	1		
64	Técnico en Asistencia Social	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	4	2	0

VII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS					
VII.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
65	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
66	Contador II	P2-05-225-3	SP-ES	1	1		
67	Contador I	P1-05-425-3	SP-ES	1	1		
68	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
69	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
70/71	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	2		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	7	0	0

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

VII.		GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS					
VII.4		SUBGERENCIA DE TESORERIA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
72	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
73	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
74	Especialista Administrativo I	P1-05-338-3	SP-ES	1	1		
75	Auxiliar sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
7677	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	2		
7679	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	1	1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	6	2	0

VII.		GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS					
VII.5		SUBGERENCIA DE EQUIPO MECANICO					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
80	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-295-4	SP-EJ	1		1	
81	Chofer II	T2-05-245-2	SP-AP	1	1		
8286	Operador de Equipo Pesado II	T2-05-585-2	SP-AP	5	5		
8788	Mecánico de Equipos	T2-05-510-2	SP-AP	2	2		
8990	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	2	2		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				11	10	1	0

VIII.		GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
91	Director de Sistema Administrativo IV	D5-05-295-5	EC	1	1		1
92	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

VIII.		GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA					
VIII.1		SUBGERENCIA DE REGISTRO, RECAUDACION Y CONTROL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
93	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
94	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
95	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
96	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	0

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 026-2010-CM-MPA

VIII.		GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA					
VIII.2		SUBGERENCIA DE FISCALIZACION TRIBUTARIA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
97	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
98	Especialista en Tributación II	P2-20-400-3	SP-ES	1		1	
99/100	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	2		2	
101	Especialista en Tributación II	P2-20-400-3	SP-ES	1		1	
102	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
103	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
104	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	4	4	0

IX.		SUBGERENCIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
105	Director de Sistema Administrativo II	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
106	Relacionista Público II	P3-10-665-3	SP-ES	1		1	
107	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	0

X.		SUBGERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
108	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1		1	
109	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
110	Ingeniero II	P2-35-435-3	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	0

XI.		SUBGERENCIA DE EJECUCION COACTIVA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
111	Director sistema Administrativo II	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
112	Ejecutor Coactivo I	P1-40-083-3	SP-ES	1	1		
113	Auxiliar Coactivo	T1-40-083-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

XII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
114	Director de Programa Sectorial IV	D4-05-290-5	EC	1	1		1
115	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
116	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	1

XII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO					
XII.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE OBRAS PUBLICAS Y PRIVADAS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
117	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
118	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
119	Especialista inspectoria de Obras II	P2-05-290-3	SP-ES	1		1	
120	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	3	1	0

XII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO					
XII.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO, CATASTRO URBANO Y CONTROL TERRITORIAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
121	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
122	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
123	Especialista de Programa Sectorial	P2-05-290-3	SP-ES	1		1	
124	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
125/126	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	2	2		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	5	1	0

XII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO					
XII.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE ESTUDIOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
127	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP - EJ	1		1	
128/129	Especialista proyectos II	P1-40-083-3	SP-ES	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	0

Cuadro Para Signación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

XII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO					
XII.4	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
130	Director de Programa Sectorial II	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
131	Policia Municipal I	A1-55-607-1	SP-AP	1		1	
132/133	Promotor Social II	T2-55-635-2	SP-AP	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	1	3	0

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
134	Director de Programa Sectorial IV	D4-05-290-5	EC	1	1		1
135	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
XIII.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE CONTROL DE COMERCIALIZACIÓN Y DEFENSA DEL CONSUMIDOR					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
136	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
137	Especialista en Comercialización II	P2-30-345-3	SP-ES	1		1	
138/143	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	6	6		
144	Medico Veterinario II	P3-45-530-3	SP-AP	1	1		
145	Auxiliar sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
146/152	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	7	7		
153/155	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	3	3		
156	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				21	20	1	0

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
XIII.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PÚBLICOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
157	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
158	Técnico Programa sectorial	A2-05-870-1	SP-AP	1		1	
159	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
160	Especialista Administrativo I	P1-05-085-3	SP-ES	1		1	
161	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
162/163	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	2	2		
164	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
165/170	Chefer II	T2-60-245-2	SP-AP	6	6		
171/186	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	16	16		
187/206	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	20	20		
207/214	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	8	8		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				58	56	2	0

Cuando Para Designación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
XIII.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
215	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	
216	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
217	Policia Municipal II	T2-55-607-2	SP-AP	1	1		
218/232	Policías Municipales II	T2-55-607-2	SP-AP	15	14	1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				18	15	3	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
233	Director de Programa Sectorial III	D4-05-290-4	EC	1		1	1
234	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	0	2	1

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
XIV.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE REGULACION DE TRANSPORTE					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
235	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
236/237	Especialista en Transporte II	P2-60-077-3	SP-ES	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	1	2	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
XIV.2	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	SUBGERENCIA DE CIRCULACION DE TRANSITO					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
238	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	
239/240	Especialista en Transporte II	P2-60-077-3	SP-ES	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
XIV.3	DENOMINACIÓN DEL ORGANISMO:	SUBGERENCIA DE TERMINAL TERRESTRE					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
241	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	1
242	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	0	2	1

Cuadro Para Asignación del Personal





Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-IPA

XV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
XV.5	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	OMAFED					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
262	Director de Programa Sociales II	C3-05-290-4	SP-EJ	1		1	
263	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	1	1	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
264	Director de Programa Sociales II	C3-05-290-4	SP-EJ	1	1		1
265	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
266/267	Promotor Social II	T2-05-635-2	SP-AP	2		2	
268	Auxiliar de Programas Sectorial II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	3	2	1

RESUMEN CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL

TOTAL OCUPADOS	202
TOTAL PREVISTOS	66
TOTAL GENERAL	268
TOTAL UNIDAD ORGANICA	45



PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL 2013 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

PLAN		NOMBRES Y APELLIDOS		CARGO ESTRUCTURAL	CATEGORIA REMUNERATIVA	BASES	REMUNERACION A.R. Nº 047- 2010-A.R.P.A.	TRANSITORIA HOMOLOGACION	BONIFICACION PERSONAL	BONIFICACION FAMILIAR	RETRIBUCION MOVILIDAD	D.O. Nº 051-91- P.A.	D.O. Nº 274-92	D.O. Nº 2007	D.O. Nº 037-04	D.O. Nº 2007	D.O. Nº 2004	D.O. Nº 008-96- R.M. Nº 046- 2006	D.O. Nº 037-07- R.M. 132-007	D.O. Nº 031-09- R.M. 032-002	RESP. CARGO R.A. Nº 175-00-A.R.P.A.	BONIFICACION DIFERENCIAL	D.O. Nº 037-0907- R.M. Nº 046- 2005-A.R.P.A.	TOTAL (EPT 2007)	TOTAL (EPT 2004)	APORTACION A DESARROLLO (EPT 2007)	APORTACION A DESARROLLO (EPT 2004)	TOTAL REMUNERACION (EPT 2007)	TOTAL REMUNERACION (EPT 2004)	TOTAL REMUNERACION ANUAL (EPT 2007)	TOTAL REMUNERACION ANUAL (EPT 2004)
ACADEMIA	1	ALCALDE	RA																				6.760.00	6.760.00	6.760.00	608.40	608.40	7.368.40	7.368.40	88.420.00	88.420.00
	2	ASISTENTE I	RA																				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	3	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	SPB																				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	4	SECRETARIA II	STA	225.00	484.34				3.00	5.00	9.66	50.00	48.15	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				1.314.99	1.281.17	1.18.34	115.31	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
	5	COPISTA II	STB	225.00	484.34				3.00	5.00	9.66	45.00	45.00	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				1.314.99	1.281.17	1.18.34	115.31	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	6	PROCURADOR MUNICIPAL	RA	600.00	740.47	189.16			3.00	5.00	16.99	30.00		250.00	44.98	17.08	120.00	120.00	35.00	1500.00			3.694.50	3.626.70	332.51	336.40	4037.01	3953.10	48.924.06	47.937.47	
	7	PROFESOR I	SPB	225.00	549.83				3.00	5.00	19.99	30.00		250.00	44.98	17.08	120.00	120.00	35.00				3.694.50	3.626.70	332.51	336.40	4037.01	3953.10	48.924.06	47.937.47	
	8	OFICINISTA II	SAC	225.00	493.12				3.00	5.00	9.87	30.00		200.00	43.66	10.89	100.00	90.00	35.00				1.293.61	1.260.86	116.43	114.88	1.410.06	1.374.84	16.920.68	16.649.20	
GERENCIA DE CONTROL INSTITUCIONAL	9	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO IV	RA	800.00	740.47	189.16			3.00	5.00	16.99	30.00		250.00	44.88	17.08	120.00	120.00	35.00	1500.00			3.694.50	3.626.70	332.51	336.40	4037.01	3953.10	48.924.06	47.937.47	
	10	AUDITOR I	SPB	225.00	550.94				3.00	5.00	11.43	75.00	25.06	210.00	50.37	11.88	120.00	120.00	35.00				1.430.30	1.383.81	127.63	124.80	1.548.14	1.506.17	18.977.52	18.704.07	
	11	AUDITOR II	SPB																				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	12	AUXILIAR SISTEMA ADMINISTRATIVO II	SAC																				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
SECRETARIA GENERAL	13	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO IV	RA	800.00	740.47	189.16			3.00	5.00	16.99	30.00		250.00	44.88	17.08	120.00	120.00	35.00	1500.00			3.694.50	3.626.70	332.51	336.40	4037.01	3953.10	48.924.06	47.937.47	
	14	PROFESOR I	SPB	225.00	549.83				3.00	5.00	19.99	30.00		250.00	44.88	17.08	120.00	120.00	35.00				3.694.50	3.626.70	332.51	336.40	4037.01	3953.10	48.924.06	47.937.47	
	15	TECNICO ADMINISTRATIVO II	STA	225.00	484.34				3.00	5.00	9.66	50.00	48.15	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				1.314.99	1.281.17	1.18.34	115.31	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
SUGERENCIA DE TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO	16	OFICINISTA II	SAC																				0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	17	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	RA	600.00	738.46	164.06			3.00	5.00	16.29	30.00		250.00	44.94	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00			2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
	18	BOLETA ASISTENTE Vivera Hilarion	STA	600.00	738.46				3.00	5.00	9.66	50.00	58.57	250.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
SUGERENCIA DE REGISTROS CIVILES	19	ANTAGAGA LEON Felix	STA	600.00	774.14				3.00	5.00	9.66	50.00	58.57	250.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
	20	CARLOS ALBERTO SANCHEZ Reyes	SAC	500.00	775.15				3.00	5.00	9.87	30.00	59.41	200.00	43.66	10.89	100.00	90.00	35.00				1.273.81	1.240.86	117.63	116.68	1.391.49	1.355.54	16.815.54	16.558.35	
GERENCIA MUNICIPAL	21	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	RA	800.00	738.46	164.06			3.00	5.00	16.29	30.00		250.00	44.94	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00			2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
	22	SANCHEZ PEREZ Manuel	STA	225.00	489.95				3.00	5.00	9.60	45.00	53.40	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				1.314.99	1.281.17	1.18.34	115.31	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
	23	AUXILIAR SISTEMA ADMINISTRATIVO II	SAC	500.00	777.19				3.00	5.00	9.87	30.00	59.41	200.00	43.66	10.89	100.00	90.00	35.00				1.248.63	1.215.86	115.48	114.23	1.364.37	1.329.89	16.588.08	16.335.42	
GERENCIA MUNICIPAL	24	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	RA	600.00	742.47	205.36			3.00	5.00	17.69	30.00		250.00	44.96	17.62	120.00	150.00	35.00	2180.00			4.426.50	4.356.14	388.57	392.05	4817.07	4748.19	57.924.78	56.978.11	
	25	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	SPB	225.00	550.94				3.00	5.00	11.43	75.00	25.06	210.00	50.37	11.88	120.00	110.00	35.00				1.430.30	1.383.81	127.63	124.80	1.548.13	1.506.17	18.977.52	18.704.07	
	26	SECRETARIA II	STA	225.00	493.15				3.00	5.00	9.60	45.00	53.40	200.00	44.96	11.24	100.00	100.00	35.00				1.314.99	1.281.17	1.18.31	115.31	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
GERENCIA DE PRESUPUESTO, PLANIFICACION Y RACIONALIZACION	27	FERNANDEZ HUERTADO Ana Maria	STA	225.00	493.82				3.00	5.00	9.66	50.00	58.57	250.00	44.98	11.28	120.00	120.00	35.00	1500.00			3.694.50	3.626.70	332.51	336.40	4037.01	3953.10	48.924.06	47.937.47	
	28	SECRETARIA II	STC	225.00	493.82				3.00	5.00	9.66	50.00	58.57	250.00	44.98	11.28	120.00	120.00	35.00				1.414.99	1.381.17	1.18.34	115.41	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
	29	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	RA	600.00	738.46	164.06			3.00	5.00	16.29	30.00		250.00	44.94	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00			2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
SUGERENCIA DE PRESUPUESTO	30	ECONOMISTA I	SPB	225.00	738.46	164.06			3.00	5.00	16.29	30.00		250.00	44.94	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00			2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
	31	OFICINISTA II	STA	225.00	738.46				3.00	5.00	9.66	50.00	48.15	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				1.314.99	1.281.17	1.18.34	115.31	1.433.77	1.396.48	17.199.38	16.975.70	
	32	LOPEZ CERVANTES Subdelfo	STA	600.00	774.14				3.00	5.00	9.66	50.00	48.15	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00				2.039.93	1.995.17	183.79	178.75	2.203.72	2.164.93	26.420.68	25.979.10	
SUGERENCIA DE PLANIFICACION Y RACIONALIZACION	33	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	RA	600.00	738.46	164.06			3.00	5.00	16.29	30.00		250.00	44.94	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00			2.841.54	2.887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38.675.44	37.762.09	
	34	TRINIDAD PAMPAS Mauricio Miron	SPD	500.00	842.16	147.61	145.00		3.00	5.00	11.17	64.00	37.61	210.00	47.63	11.20	120.00	11													

115	CARRERA: OBRAS PUBLICAS Y PRIVADAS	OFICINISTA II	SAD	225.00	493.14		3.00	5.00	9.34	30.00	59.52	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	13.00		1,293.43	1,260.86	116.43	111.40	1410.06	1374.34	18020.68	16492.03	
116		TECNICO ADMINISTRATIVO I	STA	500.00	774.14				9.56	30.00	48.15	200.00	43.66	10.89	11.22	100.00	10.00	35.00		1,094.93	1,060.17	179.54	176.31	2174.47	2137.68	26020.68	24652.10
SUBGERENCIA DE OBRAS PUBLICAS Y PRIVADAS																											
117		DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	F3	600.00	738.46	164.06		3.00	5.00	16.29	30.00	250.00	69.73	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00		2,941.44	2,887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38475.34	37762.09
118	GUILLERMA CASABLAN, Nancy	SECRETARIA II	SAC	500.00	773.10			3.00	5.00	9.37	30.00	58.41	200.00	43.66	10.89	10.00	30.00	35.00		1,974.63	1,940.86	172.61	174.68	2151.26	2115.54	23811.08	23386.45
119		ESPECIALISTA EN PROYECTOS DE OBRAS II	SPA	500.00	773.10												0.00	0.00		1,974.63	1,940.86	172.61	174.68	2151.26	2115.54	23811.08	23386.45
120	CONDOR, CATALINO, Cesar	OFICINISTA II	SAD	500.00	773.13			3.00	5.00	9.31	30.00	59.52	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,094.93	1,060.17	179.54	176.31	2174.47	2137.68	26020.68	24652.10
SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO Y CONTROL TERRITORIAL																											
121		DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	F3	600.00	738.46	164.06		3.00	5.00	16.29	30.00	250.00	69.73	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00		2,941.44	2,887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38475.34	37762.09
122	FRANQUEZ, WILFREDO, Carmen Elena	SECRETARIA II	SAC	500.00	593.82			3.00	5.00	9.56	30.00	58.57	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00		1,689.92	1,656.17	152.09	149.26	1842.02	1805.21	22104.28	21662.70
123		ESPECIALISTA DE PROGRAMA SECTORIAL III	SPA	500.00	773.10												0.00	0.00		1,689.92	1,656.17	152.09	149.26	1842.02	1805.21	22104.28	21662.70
124	ORTIZ, DANIEL, Yenny	OFICINISTA II	SAD	225.00	489.19			3.00	5.00	9.37	30.00	59.41	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,253.43	1,260.86	116.43	113.48	1410.06	1374.34	18020.68	16492.03
125	CONTRERAS PEREZ, Walter	TECNICO ADMINISTRATIVO I	STA	500.00	773.95	100.00		3.00	5.00	9.60	45.00	53.40	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00		2,404.44	2,370.48	216.39	213.85	2609.73	2583.83	31448.77	31007.14
126		TECNICO ADMINISTRATIVO I	STA	225.00	493.95			3.00	5.00	9.60	45.00	53.40	200.00	44.98	11.22	100.00	100.00	35.00		1,314.93	1,281.17	118.34	115.31	1483.77	1466.48	17719.29	17279.10
SUBGERENCIA DE ESTUDIO																											
127		DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	F3	600.00	738.46	164.06		3.00	5.00	16.29	30.00	250.00	69.73	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00		2,941.44	2,887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38475.34	37762.09
128		SECRETARIA II	SAC	500.00	773.10			3.00	5.00	9.37	30.00	58.41	200.00	43.66	10.89	10.00	30.00	35.00		1,974.63	1,940.86	172.61	174.68	2151.26	2115.54	23811.08	23386.45
129		ESPECIALISTA EN PROYECTOS II	SPA	500.00	773.10												0.00	0.00		1,974.63	1,940.86	172.61	174.68	2151.26	2115.54	23811.08	23386.45
SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL																											
130		DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	F3	600.00	738.46	164.06		3.00	5.00	16.29	30.00	250.00	69.73	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00		2,941.44	2,887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38475.34	37762.09
131		POLICIA MUNICIPAL I	STB	500.00	773.10												0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
132		PROMOTOR SOCIAL	STB	225.00	493.95														0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
133		PROMOTOR SOCIAL	STB	225.00	493.95														0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS																											
134		DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL IV	F4	600.00	740.47	189.18		3.00	5.00	16.29	30.00	250.00	69.73	15.20	120.00	110.00	35.00	1500.00		3,694.96	3,626.70	332.51	326.40	4027.61	3993.10	48334.08	47347.42
135		SECRETARIA II	SAC	500.00	493.95			3.00	5.00	9.56	30.00	58.40	200.00	43.66	11.22	100.00	100.00	35.00		1,689.92	1,656.17	152.09	149.26	1842.02	1805.21	22104.28	21662.70
136		OFICINISTA II	SAD	500.00	738.46	164.06		3.00	5.00	16.23	30.00	250.00	69.73	15.20	120.00	110.00	35.00	800.00		2,941.44	2,887.01	264.74	259.83	3206.28	3146.84	38475.34	37762.09
137		ESPECIALISTA EN COMERCIALIZACION II	SPA	500.00	778.78	180.00		3.00	5.00	9.38	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,984.94	1,951.87	175.38	172.43	2142.07	2098.32	25599.58	24959.45
138	CHIQUEL, HUMANO, Graciano	ESPECIALISTA DE SERVICIO II	SPA	225.00	492.78			3.00	5.00	9.24	30.00	58.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,253.43	1,260.86	116.43	113.48	1410.07	1374.35	18020.69	16492.04
139	JURIO, DE MIRANDA, Patricia	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
140	HUMANO, HUMANO, Juan	OFICINISTA ADMINISTRATIVO II	STA	500.00	773.13	100.00		3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,484.94	1,451.87	124.75	121.79	1484.94	1448.21	17820.49	17382.11
141	HUMANO, HUMANO, Juan	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
142	CARRASCO, CRISTINA, Yenny	OFICINISTA ADMINISTRATIVO II	STA	500.00	773.13	100.00		3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,484.94	1,451.87	124.75	121.79	1484.94	1448.21	17820.49	17382.11
143	REIVER, RAUL, Natalia Carolina	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
144		OFICINISTA ADMINISTRATIVO II	STA	225.00	494.93			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,484.94	1,451.87	124.75	121.79	1484.94	1448.21	17820.49	17382.11
145	REIVER, RAUL, Natalia Carolina	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
146		OFICINISTA ADMINISTRATIVO II	STA	225.00	494.93			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,484.94	1,451.87	124.75	121.79	1484.94	1448.21	17820.49	17382.11
147	ARIES, ARMA, Pablo	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
148	TORRES, MIRANDA, Alejandra	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
149	REINOLLA, AUGUSTO, Eusebio	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
150	LENZO, PATRICIA, Juan Carlos	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
151	CANCHETI, CARLOS, Samuel	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78			3.00	5.00	9.24	30.00	59.56	200.00	43.66	10.89	100.00	70.00	35.00		1,684.94	1,651.87	150.38	147.23	1818.82	1783.10	21825.81	21397.18
152	CANCHETI, CARLOS, Samuel	TRABAJADOR DE SERVICIO II	SAT	500.00	592.78																						

Anexo 6: Estructura Orgánica

Anexo 02

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

ORDENANZA MUNICIPAL N° 13-2014-CM-MPA

